

Acta del Pleno Extraordinario del Comité de Empresa de la Universidad de Málaga celebrado el 10 de noviembre de 2016, a las 9:30, en la Sala de Juntas de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, con la asistencia de los siguientes miembros:

Por parte de CC.OO: P.G. Leiva, S. Ríos, J. A. G.Ranea, F. Espadas (en calidad de delegado sindical).

Por parte de CSIF: J.A. Parody, C. Rodríguez, I. Contreras, M. Salas, A. Cuesta.

Por parte de CGT: L. Parras, C. Romo, R. García, V. Martín y F. Cabello (en calidad de delegados sindicales)

Por parte de FETE-UGT: C. Rivas, M. López, P. Montijano.

#### *Orden del día*

1.- Nombramiento de los representantes del comité de empresa en la comisión de modificación de los baremos de contratación de profesorado contratado (asociado/a, ayudante, ayudante doctor/a y sustituto/a interino)

2.- Debate y aprobación, si procede, de propuestas y posicionamiento del Comité de Empresa ante proceso de modificación de los baremos de contratación de profesorado contratado (asociado/a, ayudante, ayudante doctor/a y sustituto/a interino)

#### *Desarrollo de la sesión*

Introducción:

Excusan su asistencia por distintos motivos los siguientes compañeros y compañeras: I. Ruiz (Cgt), A. Quesada, A. Jorge, J. Onieva y M. González (Cc.oo.), B. Porras (Csif).

#### **1.- Nombramiento de los representantes del comité de empresa en la comisión de modificación de los baremos de contratación de profesorado contratado (asociado/a, ayudante, ayudante doctor/a y sustituto/a interino)**

La Presidenta informa del proceso de modificación de los baremos, y de la necesidad de tener miembros del Comité de Empresa (CE) en cada una de las áreas. Propone que sean los mismos representantes los que también participen en la comisión que ha organizado la Vicerrectora sobre la modificación de baremos.

De la misma forma, explica que, por desgracia, la documentación suele llegar a nuestras manos de forma precipitada y con escaso margen de tiempo para su análisis sosegado y en profundidad. Plantea la Vicerrectora que la idea es que mañana se consensue algunos puntos comunes sobre los baremos, y que el próximo consejo de gobierno lo apruebe. En todo caso, todos estamos de

acuerdo en que este proceso es muy rápido y parece razonable que aplase su aprobación hasta el mes de diciembre.

La Presidenta recuerda los criterios de pertenencia de los miembros del CE en esta comisión, y es que deben ser PCD. En este sentido, expone que para mantener el equilibrio en la representación de las distintas secciones sindicales, se mantenga el mismo esquema seguido hasta la fecha en las comisiones delegadas.

Por unanimidad se acuerda nombrar a C. Rivas (Ugt) miembro por parte del CE en el área de Ciencias Sociales.

## **2.- Debate y aprobación, si procede, de propuestas y posicionamiento del Comité de Empresa ante proceso de modificación de los baremos de contratación de profesorado contratado (asociado/a, ayudante, ayudante doctor/a y sustituto/a interino)**

La Presidenta explica que se envió un correo-e a toda la plantilla, solicitando su participación e ideas para poderlas debatir en este pleno, y así generar la máxima participación y transparencia en este asunto. Así, informa que se han recibido un número muy significativo de propuestas, ideas, intervenciones, etc. Esto lo valora positivamente.

Alude, igualmente, a ponernos de acuerdo en el procedimiento a seguir para debatir las distintas propuestas que están encima de la mesa: del propio Vicerrectorado, de las secciones sindicales, de los compañeros y compañeras a través de una plataforma digital.

I. Contreras (Csif) considera que algunas de las propuestas y de los correos recibidos son positivos, pero algunos de ellos son muy personalistas, y hacen referencia a ideas muy concretas y específicas. Plantea que hay que ser objetivo y poder plantear cambios reales en el procedimiento, de tal forma que la base es lo enviado por el Vicerrectorado. Se debate si los baremos planteados por el Vicerrectorado nos parecen bien o no, atendiendo al perfil de la plaza, y no atendiendo a elementos de personalización.

F. Cabello (Cgt) plantea que los PSI han solicitado en reiteradas ocasiones que se les valore no con el baremo de profesorado asociado, sino más similar al de ayudantes y ayudantes doctores.

Para Ranea (Cc.oo) se ha promovido la transparencia, la participación y la democracia, pero hay que ver con seriedad cómo atender a esas propuestas, cómo dar respuestas a esas inquietudes planteadas por los compañeros y compañeras docentes.

La Presidenta responde que se ha planteado así precisamente para dar la voz a todos los compañeros y compañeras, siendo conscientes de que algunas intervenciones no habría que atender por ser excesivamente personalistas. En

todo caso, considera que es algo francamente positivo que le preguntemos directamente a la plantilla sobre este tipo de cuestiones que le afectan directamente.

A. Cuesta (Csif) comenta que es buena esta participación, pero que lo importante ahora es atender a la necesidad de actualizar los baremos. Comenta que, según su experiencia, en ocasiones las personas se sienten indefensas porque se plantean procesos evaluadores excesivamente dicotómicos (p.e. en perfiles, nada afín y muy afín).

A su juicio, sería sumamente positivo que el proceso partiera de la autobaremación de los propios candidatos y objetivizar al máximo el proceso de evaluación de los cv de las personas que se presentan a las plazas de profesorado.

P. G. Leiva (Cc.oo) plantea que hay que ordenar el procedimiento porque hay muchas propuestas encima de la mesa. A este respecto, L. Parras (Cgt) plantea que sería bueno que se ordenara el procedimiento. Para él, la clave radica en que los baremos sean públicos, e incluso que haya un ejemplo que sirva de orientación para los propios candidatos. Esto sería un elemento de clarificación importante.

P.G. Leiva (Cc.oo.) considera que es necesario que haya una hoja de autobaremación, y que la gente no vaya “a ciegas”. Ranea (Cc.oo.) hace referencia a una experiencia piloto en la Facultad de Medicina, donde los candidatos se autobaremaron.

El Secretario plantea en este momento la necesidad de clarificar aquellos aspectos en los que existe consenso. Así, estamos de acuerdo en dos elementos fundamentales: objetivizar la valoración de los méritos y facilitar la autobaremación por parte de los candidatos. Igualmente, estamos de acuerdo en que es necesario garantizar la máxima neutralidad en el proceso de trabajo de las comisiones, y que los criterios de evaluación sean públicos. Esto se aprueba por unanimidad.

F. Cabello (Cgt) expresa que los departamentos deben participar de este debate y ofrecer su punto de vista, pero considera que lo importante en todo ello es que los criterios deben ser públicos y explícitos. Ahora bien, plantea que todo es difícilmente objetivable. En este punto, Ranea (Ccoo) afirma que no se debe plantear en estos momentos cambiar los baremos desde la premisa de que están completamente mal hechos. Los baremos se han mantenido durante mucho tiempo, y en el caso de los ayudantes doctores parece haber funcionado razonablemente bien manteniendo una cierta igualdad de oportunidades mediante la valoración de méritos objetivos. Un hecho que apoya este razonamiento es el alto número de candidatos y candidatas, de fuera y dentro de la Uma, que de media se presentan a estos concursos a plazas de profesorado en la Uma en comparación con otras universidades similares del entorno

Se acuerda por unanimidad el posicionamiento del CE en relación con el baremo de los PSI. Se plantea que se emplee el mismo que se utilice para plazas de PAD.

La Presidenta explica que hay tres grandes bloques, a saber: formación académica, experiencia docente y experiencia investigadora, y se elimina el apartado denominado de “otros méritos”. Desde Cgt, F. Cabello, considera que es necesario que haya un equilibrio o peso similar en formación y en investigación, y tener más en cuenta el expediente académico. M. López (Ugt) considera que sería equilibrado equiparar la relevancia de la formación y de la investigación, dando menor peso a la experiencia profesional y docente. En este punto, defiende que fuera 40 % formación académica, 40 % investigación, y 20 % experiencia.

Otro tema que se debate y que resulta de interés en el debate tiene que ver con la existencia o no de topes en investigación o en otros apartados. En este sentido, M. Salas (Csif) afirma una cosa es el baremo y otra bien distinta es en sí mismo el acceso al cuerpo de profesores universitarios. Así, en vez de establecer topes, sería bueno plantear unos mínimos, lo cual no lesiona tanto los derechos o expectativas de los candidatos y candidatas a plazas de PAD. Además, lo que está claro para ella es que no se puede pedir méritos extraordinarios de investigación a personas que, en verdad, están iniciándose en el ámbito de la investigación científica.

A.Cuesta (Csif) también alude a la existencia de una cierta sobrecualificación en algunos de los candidatos que se presentan a algunas plazas de PAD, lo que perjudica claramente a los noveles y jóvenes. P. García (Ccoo) considera que es fundamental que haya un consenso en los nuevos baremos, y Ranea (Ccoo) afirma que resulta positivo eliminar el apartado específico de otros méritos, porque realmente era una especie de “cajón desastre”.

Llegados a este punto de la sesión, el pleno se muestra favorable a:

- Eliminar los apartados de otros méritos.
- Priorizar la formación académica, en el caso de las plazas de PAD.

En todo caso, se acuerda no votar propuestas concretas, sino acordar líneas y principios generales dada la complejidad de factores en la especificación de las distintas áreas, y a la posibilidad de que los baremos estén vinculados a cada área de conocimiento.

A.Cuesta (Csif) hace referencia a que, en determinadas áreas de conocimiento, existe una tendencia a dicotomizar los méritos, de 1 a 0,1, y alude a la posibilidad de perder objetividad en la medida de atender a esa división que puede perjudicar a algunas personas en función de su propio perfil.

Para C. Romo (Cgt) es importante que los baremos de PA y PAD no se equiparen, no penalizando la titulación de origen y teniendo en cuenta el desarrollo y la trayectoria de los candidatos y candidatas en la investigación. Al hilo de esto, P. Montijano (Ugt) menciona que ha habido casos en que no se ha tenido en cuenta la pertinencia del programa de doctorado a la plaza en cuestión, por lo que parece un contrasentido únicamente vincular el perfil investigador y profesional a su titulación de origen.

Estamos de acuerdo en proponer al Vicerrectorado competente a que los candidatos y candidatas dispongan de una guía explicativa que oriente y ayude en la cumplimentación de formularios y en la presentación de la correspondiente solicitud de participación en concursos de Pdi laboral.

F. Cabello (Cgt) plantea que habría que poner en tela de juicio los rankings así como las clasificaciones científicas tales como JCR y similares, y apostar decididamente por un modelo alternativo de valoración de las publicaciones científicas, más justo, equilibrado y, sobre todo, de carácter más transparente y público. En este punto, esta sección sindical alude a DORA como un cambio en la filosofía en la valoración científica de los distintos trabajos. Al hilo de esto, la Presidenta considera que debe establecerse un debate serio y riguroso sobre el modelo que queremos de evaluación de las publicaciones científicas, para que sea más justo y más transparente.

Ranea (Ccoo) considera que es bueno que se abra este debate. C. Romo (Cgt) alude a la necesidad de comprometernos a ofrecer toda la información posible a la UMA para que pueda adherirse a DORA, que es una plataforma donde ya están universidades nacionales e internacionales de prestigio.

Igualmente, el pleno aprueba por unanimidad que las acreditaciones a TU y CU no se tengan en cuenta para su valoración en plazas de PDI laboral, al entender que se puede estar valorando algo que ya ha sido previamente valorado por los distintos méritos en investigación, formación y experiencia, tanto docente como profesional en general.

Se alude a que, en el apartado 9, del baremo de PAD, se podrá establecer cierta proporcionalidad. Estamos de acuerdo en que es necesario clarificar ese punto.

La Presidenta habla de las propuestas en materia de PA (Profesorado Asociado). P. García (Ccoo) considera que para considerar que estamos hablando de

profesionales de reconocido prestigio es importante tener en cuenta que más de la mitad del baremo se vincule con la experiencia profesional, y que haya una vinculación explícita con el perfil de la plaza objeto de concurso. Otro elemento que plantea, especialmente para profesionales autónomos, es que demuestren facturación y que justifiquen su actividad profesional. Al hilo de esto, esta sección sindical (Ccoo) plantea que el apartado IV, tenga un valor de 60 %.

I.Contreras (Csif) considera que en una entrevista pueden expresar su trayectorias los distintos candidatos y candidatas a plazas de PA.

La Presidenta plantea que debemos debatir en profundidad sobre la atención a la diversidad funcional, especialmente en el tema de la reserva por cupo de discapacidad dentro del Pdi. Además, hay que tener en cuenta la posibilidad de que estas plazas estén adscritas a determinadas áreas donde existan candidatos o candidatas con diversidad funciona. Esta es una de las propuestas que hemos recibido a través de la aplicación informática abierta a la participación de todo el profesorado de la Uma.

P. García (Ccoo) expresa que hay que abrir el debate sobre la posibilidad y pertinencia de que haya una comisión de reclamaciones, distinta al departamento. En este punto, I.Contreras (Csif) considera que ya hay mecanismos adecuados para la reclamación de plazas, especialmente la comisión del propio Vicerrectorado, y que por tanto debe seguirse un procedimiento ordenado y pautado en la realización de las correspondientes reclamaciones.

P. García (Ccoo) expresa que últimamente se está rompiendo claramente con el falso mito de la endogamia universitaria, y es que muchas de las plazas de PAD están siendo obtenidas por candidatos ajenos a la propia institución. I.Contreras (Csif) considera que este tema es de gran calado y que hay que seguir en la línea de seriedad y rigor en la baremación de plazas tal y como se está haciendo hasta ahora. Ranea (Ccoo) plantea que sería muy bueno responder en el foro al profesorado participante, y, sobre todo, agradecer sus propuestas. En este punto, la Presidenta le responde que sí, que se va a elaborar un comunicado para toda la plantilla agradeciendo su participación activa en este debate sobre la reforma de los baremos en las plazas de profesorado laboral.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las 12:30 h., de la cual como Secretario doy fe.

EL SECRETARIO

  
Fdo.: Juan Leiva

Vº Bº LA PRESIDENTA

  
Fdo.: María del Mar Roldán

## ANEXOS

### A. Propuestas e ideas recibidas a través de la aplicación informática

#### PROPUESTAS RECIBIDAS POR EL COMITÉ DE EMPRESA

Propuesta 1: Incluir en los criterios de pertinencia dentro de los Apartados 1.1 a 1.8 (Afinidad por titulación o por acreditación de la ANECA o DEVA). Con el objetivo de establecer como criterio de pertinencia alta, además de la titulación considerada afín, el área de conocimiento que haya sido reconocida por la ANECA y por la DEVA en los departamentos que se encuadren esa misma área.

Propuesta 2: En aquellos casos que el candidato/a este acreditado por la ANECA o DEVA para el área de la plaza a la que se presenta, no será posible aplicar criterios de pertinencia por distinta licenciatura/diplomatura. En estos caso, se considerará pertinencia alta al reconocerse la total capacidad del candidato para la optar a la plaza por un organismo de rango superior al consejo de departamento.

El problema de esto (acabo de mirar mis acreditaciones), es que tú solicitas el área en la aplicación, pero la acreditación me pone sólo Acreditado en Ingeniería y Arquitectura.

Propuesta 3: Teniendo en cuenta que la endogeneidad en la contratación de muchas universidades españolas es un problema no tratado, parece imprescindible establecer medidas encaminadas a evitarlo y reducirlo.

Por ejemplo, parece relevante establecer restricciones o prohibiciones de contratación de profesores que hayan cursado estudios sólo en la universidad de destino.

Propuesta 4: considero que el perfil de profesor asociado (al que

pertenezco) debería estar directamente vinculado con la pertinencia de la plaza y la/s asignaturas a impartir, valorando la experiencia profesional muy por encima de los méritos de investigación o proyectos.

Propuesta 5: La experiencia docente debería también considerarse como apartado de mayor peso en estas baremaciones.

Propuesta 6: Existe una proposición para el baremo de PSI, pero creo que esto no se negocia en esta reunión.

Propuesta 7: Si la UMA apuesta por la internacionalización tanto en la formación de sus estudiantes como en la atracción de estudiantes de otros países, es conveniente que se tenga en cuenta en los baremos el conocimiento de idiomas, al menos para el acceso a determinadas asignaturas y grados bilingües, cuyo número se pretende que vaya en aumento en los próximos años.

Propuesta 8:

- Antigüedad del candidato en la UMA, durante la cual se acredite una actividad investigadora y/o docente de impacto.
- Diversificación en la docencia y en la investigación
- Peso en formación para la docencia y publicaciones docentes
- Beca posdoctoral de internacionalización Marie Curie
- También me pregunto si sería posible introducir una entrevista, como me han hecho en tantas universidades donde he optado a plaza de AYD, y/o un perfil de plaza.

Propuesta 9: Cuando vi mi baremación me sorprendió negativamente lo bajo que se puntúan los cursos sobre docencia universitaria. Después de un mes y pico trabajando veo que la principal y casi única obligación en mi posición en la docencia y por lo tanto creo que tener cursos de 350 horas (como era mi caso) sobre docencia y enseñanza en la universidad debería ser valorado con una puntuación mucho más alta.

Propuesta 10: las estancias de investigación, desde mi punto de vista, reciben poca puntuación. Por un lado, se impone un mínimo de 18 semanas para que cuenten, lo que deja fuera a las estancias de 2 y 3 meses que son muy

comunes. Por otro lado, yo daría algo más de puntos en los baremos por ellas, sobre todo para ayudantes doctores y contratados doctores.

Propuesta 11: un aspecto que creo debería tenerse en cuenta es la docencia en inglés. Actualmente hay un máximo de puntos para año docente, que no permite esta valoración, obligando a incluirla, cuando se hace, en otros apartados limitando su peso específico.

Por ejemplo en Arquitectura se está baremando en el apartado 5, Otros méritos.

Propuesta 12: se debería incluir un perfil en las plazas a convocar, un perfil que viniera marcado por las necesidades investigadoras de un departamento, de manera que el candidato que vaya a incorporarse pueda potenciar la línea o líneas de interés para tal departamento.

Especialmente en áreas tecnológicas, las líneas de interés pueden ser más cambiante en función de las necesidades de la sociedad, aunque creo que esto también aplica a otras áreas del conocimiento como la medicina, la economía o el derecho.

Propuesta 13: la trayectoria de un candidato y su tiempo de permanencia en la universidad o en un departamento puede ser un plus.

La universidad ha formado a una persona, y parece lógico que pueda extraer de ella un rédito.

Propuesta 14: la internacionalización. En este sentido hay varios programas de movilidad internacional postdoctoral que pueden ser potenciados, como los programas amparados por las acciones Marie Curie.

Propuesta 15: Diversificación docente e investigadora, lo que refleje una completa adaptabilidad del potencial candidato a la realidad de cada departamento.

Propuesta 16: Inclusión de algún tipo de entrevista a cada candidato, como se hace en muchas otras universidades, en concursos parecidos, con el

objetivo de que el tribunal pueda tener una mejor impresión del candidato como persona y donde se le pueda conocer de primera mano qué proyecto docente presentan, como se les hace también a los candidatos a una titularidad.

Propuesta 17: Formación continua del candidato, especialmente en temas de innovación docente o relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Se entiende que el apartado investigador sigue teniendo un peso relevante como hasta ahora).

Propuesta 18: me parece que existe una injusticia en cuanto a que a todo el apartado de formación se le aplique el criterio de pertinencia de la carrera (de la licenciatura, grado,

...) y no se tenga en cuenta el grado de formación superior (en caso de tener máster, cursos de Doctorado, o doctorado) o al menos que se separe en predoctoral y postdoctoral, o incluso en caso de tener varios criterios de pertinencia aplicables en este apartado se use el más afín al área de la plaza.

Propuesta 19: Un aspecto que es altamente mejorable es la baremación que se hace de las publicaciones en conferencias. No sé en otras ramas, pero en Informática (y otras ingenierías) existen claras categorías de calidad con respecto a las conferencias. Es más existen rankings internacionales (como por ejemplo el CORE 2014) que proporcionan un marco de comparación comparable al que ya se tiene con las revistas (ISI/JCR).

Propuesta 20: Los baremos que aquí se están discutiendo deberían ser únicamente para un primer ingreso, por ej. en las plazas de menor categoría. En las plazas superiores, una vez acreditado el interesado, el paso debería ser automático.

Propuesta 21: En cuanto al baremo considero que se debe dar la misma puntuación tanto a docencia como a investigación, pero no mermar la puntuación de profesores que se dedican mayoritariamente a docencia y poca investigación, ni al revés. Creo que las pertinencias y los coeficientes reductores se deben aplicar por áreas y no por licenciaturas. Ej. da igual si la microbiología la imparte un médico, biólogo, farmacéutico o veterinario. Todos son competentes para ello y no se debe disminuir la

pertinencia a los no médicos si la asignatura es de la facultad de medicina.

Propuesta 22: Un aspecto importante en las ciencias de la salud es eliminar la solicitud de copias o fotocopias de los artículos científicos. Es algo muy engorroso, y además difícil de conseguir desde que en 2008 la biblioteca virtual del sistema sanitario público unificó las suscripciones a las revistas. Por el contrario, debería exigirse la identificación digital de los artículos, lo que hace muy fácil su localización.

Propuesta 23: Creo que las actividades de divulgación científica deberían ser tenidas en cuenta, si no en un apartado específico, sí al menos como una forma de docencia.

La Unión Europea en su programa H2020 ha dejado clara la necesidad de los docentes y científicos de divulgar su actividad al público no especializado, y en todos los proyectos en que he participado se valora muy positivamente incluir en el plan de divulgación de resultados, (además de los artículos y presentaciones en congresos), un apartado de actividades divulgativas dirigidas al público en

general: sean artículos, páginas web, blogs, participación en eventos de divulgación, etc...

Propuesta 24: ¿sería posible recuperar algunos méritos preferentes?

Por ejemplo, para el caso de las convocatorias de Ayudante Doctor, considerar como mérito preferente haber cumplido el periodo de cuatro años de formación de personal investigador (PIF Plan Nacional o

Autonómico)

Propuesta 25: Debería quedar mucho más claro la puntuación que se otorga a la docencia en universidades privadas, hay demasiada confusión en este aspecto

Propuesta 26: agradecería que se tuviera en cuenta en la nueva baremación de AYD los proyectos de cooperación internacional, aprobados en convocatorias públicas. Se han estado valorando en el apartado de "Otros Méritos", al menos en mi caso, cuando son proyectos de concurrencia competitiva y que

requieren un trabajo de planificación, ejecución en destino, seguimiento y evaluación.

Propuesta 27: Aparte, las becas pre y postdoctorales de instituciones privadas pueden ser incluso más competitivas que las becas "oficiales", pero se puntúan muy bajo, lo cual es claramente injusto.

Propuesta 28: También, la calidad de los contratos debería pesar más que el número. En este caso, un contrato Marie Curie de 2 años debería tener muchísimo más valor que 20 contratos "UMA" temporales de 2 meses cada uno.

Propuesta 29: Si un docente tiene hasta el doctorado de un departamento en el aplica para lograr una plaza de AYD o PSI, ¿por qué es más importante la licenciatura, después de haber publicado, investigado y formarse en la especialidad de ese departamento durante

8 años?

Propuesta 30: ¿por qué en Periodismo, por ejemplo, se da un 0,25 a un licenciado en Publicidad y en el Departamento de Publicidad se le da un 0,5 a un licenciado en Periodismo?. No estamos en igualdad de condiciones. Estos baremos deben ser iguales para todos y aplicarse de forma objetiva.

Propuesta 31: Debería ser obligatoria la publicación de los criterios de baremación por parte de los comités de expertos ANTES de la finalización del plazo de presentación de candidatos. Incluso debería tener una vigencia de algunos años y estar publicadas y accesibles, ya que así se permitiría a los que de verdad estén interesados en una plaza y sean capacitados de prepararse y "hacer curriculum" para competir. En el departamento de Arte y Arquitectura (imagino que al igual que en muchos otros), no solo no se cumple este requisito, sino que los criterios se realizan a posteriori de revisar los curriculum presentados.... Como se pretende conseguir la excelencia y posicionarse en un entorno cada vez más difícil??

Propuesta 32: Podría plantearse la presencia en los comités de selección de miembros externos? (Sindicatos, PDI de otros departamentos...), para así no

permitir acuerdos extremadamente injustos??

Propuesta 33: Creo que, como se apunta más arriba, se debe dar mayor peso a los apartados de docencia universitaria y de experiencia profesional en las plazas de AYU DR. La UMA ha pasado por un período de sequía en el que únicamente se ofertaban plazas de asociado, independientemente de que en los departamentos hubiera candidatos acreditados para otras figuras contractuales.

### **B. Propuestas de Baremo (documento de trabajo del Vicerrectorado de PDI)**

En archivo adjunto

### **C. Documento enviado por Sección Sindical de Cgt**

## **PROPUESTAS DE CGT UMA (09-11-2016)**

### **PROPUESTAS GENERALES**

1) Como recoge el punto 7.1 de nuestro programa electoral [Nota 1], demandamos la "adaptación de los baremos [...] a las propuestas de la San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA), asumiendo la necesidad de evaluar la investigación a partir de sus propios méritos y no a partir de la revista donde se publica. Esto implicaría tres medidas concretas [...]:

-Erradicar el empleo de métricas basadas en revistas, tales como los índices de impacto de revistas, como una medida sustitutiva de la calidad de los artículos de investigación individuales, con el fin de evaluar las contribuciones científicas, o en las resoluciones de contratación, promoción o financiación de proyectos.

-Explicitar los criterios utilizados para alcanzar resoluciones de contratación, estabilización y promoción, enfatizando con claridad, sobre todo para investigadoras e investigadores en fase inicial, que el contenido científico de un artículo es mucho más importante que las métricas de publicación o la identidad de la revista donde se publica.

-A efectos de la evaluación de la investigación, considerar el valor y el impacto de todos los resultados de la investigación (incluyendo aquí los conjuntos de datos y programas informáticos), además de las publicaciones científicas, y considerar una amplia gama de medidas de impacto que incluya indicadores cualitativos del impacto de la investigación, tales como la influencia en las políticas públicas y la práctica social".

2) En esta dirección, y sabiendo que lo anterior supone abrir un proceso amplio de debate y decisión, demandamos como primer paso imprescindible lo que incluimos en el punto 7.2 de nuestro programa electoral:

"Adhesión de la UMA a la citada San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) para sus baremos de evaluación investigadora, siguiendo así los pasos de otras muchas organizaciones, entre las que destaca recientemente la League of European Research Universities (LERU) que agrupa a 21 universidades europeas punteras en investigación (<http://www.leru.org/index.php/public/news/not-everything-that-can-be-counted-counts-/>)".

En suma, quien piense que estamos exigiendo que la UMA se lance sola a una aventura incierta, ha de saber que con esto nuestra universidad simplemente se uniría al cada vez más vivo debate que lleva ya tiempo abierto entre múltiples instituciones y actores académicos [Nota 2], entre los cuales las universidades que conforman la LERU (<http://www.leru.org/index.php/public/about-leru/members/>) nos parecen excelentes compañeros de viaje.

3) En cualquiera de los casos, pero con más razón si la UMA se aferra a las métricas cuantitativas y a la disciplina de escalada de rankings, exigimos que el mismo celo cuantitativo con decimales se emplee en publicar de modo transparente cuánto gasta anualmente nuestra universidad en suscripciones a revistas y demás servicios de las multinacionales de la edición y calificación científica. Seguro que así podremos evaluar mejor cuánto supone esta subcontratación de la medición científica de la investigación que sustituye a la evaluación propiamente dicha por parte de nuestro personal remunerado con fondos públicos.

4) En línea con el punto 7.3 de nuestro programa dedicado al "Fomento de la publicación en acceso abierto de todos trabajos de investigación realizados con financiación pública", demandamos "que las invenciones técnicas o modelos de utilidad deben ser evaluadas en sí mismos, y no exclusiva ni prioritariamente por la obtención de patentes que permitan monopolizar su explotación comercial".

En definitiva, consideramos interesante reconocer la aplicación social, industrial o comercial de las invenciones como otra forma de cumplir el servicio público al que se deben las universidades públicas. Ahora bien, rechazamos que para ello se delegue en oficinas de patentes encargadas de otorgar monopolios de explotación cuyo papel en la promoción de la

innovación ha sido rotundamente impugnado tanto teórica como empíricamente en los últimos años [Nota 3], cuya lógica diverge de la propia de una institución académica pública y, por último, cuya concesión requiere el pago de unas tarifas que pueden resultar muy onerosas para los solicitantes.

5) En coherencia con el punto 6.3 de nuestro programa, defendemos la "equiparación del valor concedido a la docencia con respecto al de la investigación", así como la "reforma de la evaluación docente, en la misma línea de una labor rigurosa y precisa que valore los méritos del desempeño docente como una actividad fundamental del servicio público que presta el PDI".

En pocas palabras, rechazamos que la docencia siga baremándose al peso (sumando horas de docencia sin atender a la calidad de la misma). Por mencionar algunas ejemplos que estimamos dignos de consideración, muchas universidades norteamericanas y europeas realizan sus propias encuestas con preguntas cuidadosamente diseñadas que permiten evaluar la opinión del alumnado sobre la docencia impartida por el PDI según los objetivos y la visión que cada institución prioriza. Del mismo modo, en otras universidades se realiza una evaluación de la clase de forma presencial, donde un equipo de docentes evalúa la práctica docente de sus pares, ayudando a mejorar en ciertos aspectos (siempre de forma constructiva y no punitiva).

Nuestra sección está recopilando experiencias y documentos al respecto y nos comprometemos a contribuir a este debate si la UMA lo promueve.

## PROPUESTAS ESPECÍFICAS

6) Excluir de los baremos todos los aspectos que no son accesibles para los candidatos (según cada plaza).

El motivo es que no se pueden valorar méritos que el sistema no permite desempeñar o cuyo acceso es limitado para determinadas figuras (en cuyo caso puede optarse por una valoración proporcional a las oportunidades disponibles): dirección de proyectos internacionales, nacionales o autonómicos, dirección de tesis, TFG, docencia en máster o posgrado, publicación de material docente, evaluación de proyectos I+D, experiencia profesional (cuando se tiene exclusividad), gestión universitaria, organización de congresos...

7) En consonancia con lo anterior, defendemos la eliminación de los baremos de los apartados referidos a la obtención de acreditaciones (que incluyen incluso la de Profesor Colaborador ya extinta), pues entendemos que los méritos conducentes a dichas acreditaciones ya estarán contemplados en los demás apartados.

8) La fase predoctoral (formativa) y el resultado de ese trabajo debe ser lo que se valore con mayor peso en una plaza de Profesorado Ayudante

Doctor (PAD), incluyendo estancias, menciones internacional y de calidad, congresos, participación en proyectos, colaboración en actividades científicas, formación para la docencia, publicaciones....

9) La experiencia profesional debería pesar más en las plazas de PDI Asociado que en las de PAD, pues el perfil de aquellas va en consonancia con ello.

10) Homogeneización (o, por ser más claro, reciprocidad) de las pertinencias entre Departamentos. No entendemos por qué, por ejemplo, un Departamento X asigna una pertinencia alta a alguien procedente de un Departamento Y pero este Departamento Y puede conceder una pertinencia menor a alguien del Departamento X.

11) Aplicar el nuevo baremo de PAD al Profesorado Sustituto Interino.

## NOTAS

1) Véase:

[http://www.uma.es/precarios/images/pdfs/cgt\\_uma\\_programa\\_2015.pdf](http://www.uma.es/precarios/images/pdfs/cgt_uma_programa_2015.pdf)

2) A este respecto, nos permitimos remitir al artículo de dos compañeros de la propia UMA: Cabello, F. y Rascón; M.T. (2015). The Index and the Moon: Mortgaging Scientific Evaluation. IJOC, 9, 1880-1887. Disponible en: <http://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/3629>

3) Como afirma el profesor de Harvard Yochai Benkler en su libro La Riqueza de las Redes (p. 75, disponible en línea aquí: [http://www.icariaeditorial.com/pdf\\_libros/la%20riqueza%20de%20las%20redes.pdf](http://www.icariaeditorial.com/pdf_libros/la%20riqueza%20de%20las%20redes.pdf)):

"Cuando desbrozamos las políticas rentistas típicas de lobbies de la propiedad intelectual como la industria farmacéutica, Hollywood y las discográficas, y cuando superamos las creencias, honestamente erróneas pero aplacadoras de la conciencia, de los abogados que defienden a las industrias del copyright y las patentes, y de los jueces en que se convierten luego, la sorprendente realidad es que ni la teoría económica de la propiedad intelectual ni las pruebas empíricas disponibles hasta ahora respaldan la regulación de la producción de información, conocimiento y cultura por medio de las herramientas propias de la legislación de propiedad intelectual."

En esa misma página Benkler recomienda un clásico en la materia de otro profesor de Harvard, Josh Lerner, que recomendamos consultar para acceder a evidencias empíricas al respecto: Lerner, Josh. "150 Years Of Patent Protection," *American Economic Review*, 2002, v92(2,May), 221-225.



UNIVERSIDAD  
DE MÁLAGA

| [uma.es](http://uma.es)

COMITÉ DE EMPRESA PDI