



UNIVERSIDAD DE MURCIA

**MEMORIA DEL
DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO**

CURSO ACADÉMICO 2021/2022

Diciembre 2022

SECCIONES DE LA MEMORIA

1. [Introducción](#)
2. [Resumen de actuaciones](#)
3. [Recomendaciones](#)
4. [Relaciones institucionales](#)
5. [Consideraciones](#)
6. [Proyección. Curso 21/22](#)
7. [Agradecimientos](#)
8. [Anexos](#)

Contenido-índice

CURSO ACADÉMICO 2021/2022	1
1. Introducción	2
2. Resumen de actuaciones.....	2
3. Recomendaciones.....	2
4. Relaciones institucionales	2
5. Consideraciones	2
6. Proyección. Curso 21/22	2
7. Agradecimientos.....	2
8. Anexos.....	2
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. La pandemia sigue y sostiene, pero la presencialidad va volviendo.....	4
1.2. Cierta continuidad y a la vez cambios en el panorama general universitario	6

1.3. El panorama <i>gris marengo</i> regional.....	8
1.4. UMU, año de elecciones y reelecciones.....	11
2. RESUMEN DE ACTUACIONES	19
2.1. DE LOS ASUNTOS.....	19
2.2. DE SU ABORDAJE y RESPUESTA	21
2.3. DE SU PROCEDENCIA POR SECTORES.....	23
2.4. CUESTIONES DE LOS-LAS ESTUDIANTES.....	24
2.5. RELATIVAS AL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR.....	26
2.6. PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.....	26
2.7. DE PERSONAS EXTERNAS A LA COMUNIDAD UMU.....	27
2.8. OTRAS ACTUACIONES.....	27
3. RECOMENDACIONES	30
4. RELACIONES INSTITUCIONALES.....	31
4.1. REDES DE DEFENSORÍAS (CEDU y RIDDU).....	31
4.2. CONTACTOS INSTITUCIONALES UMU Y COMUNIDAD	33
4.3. DE LA INTERACCIÓN CON LOS ORGANOS UNIPERSONALES	34
4.4. DE LA PARTICIPACION EN ORGANOS COLEGIADOS.....	37
4.5. OTRAS COLABORACIONES O DIFUSION.....	39
5. CONSIDERACIONES.....	40
5.1. CUESTIONES ACADEMICAS <i>RECURRENTES</i>	40
5.2. PROCEDIMIENTOS. AGILIDAD Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES..	44
5.3. EVALUACIÓN Y SU NORMATIVA. CAMPO DE GESTIÓN PERMANENTE.....	45
5.4. PROCESOS DE PERSONAL: PAS.PDI Y SUS CONFLICTOS	47
5.5. ESTRATEGIA DE SALUD Y BIENESTAR.....	51
5.6. LA DU Y SU NORMATIVA EN LOS ESTATUTOS Y NUEVO REGLAMENTO .	52
5.7. LEY DE CONVIVENCIA (LCU). RETOS Y OPORTUNIDADES	53
5.8. MEJORAS Y COORDINACIÓN EN ÓRGANOS DE GARANTÍA	55
6. PROYECCIÓN DE OBJETIVOS.....	59
7. AGRADECIMIENTOS	63
8. ANEXOS.....	65

1. INTRODUCCIÓN

En este informe se incluyen las gestiones y actividades realizadas en el curso 2021/22 (contando casos desde 1 de octubre a 30 de septiembre). Esta actuación solemos ubicarla en el contexto social y universitario que ha envuelto a ese curso, destacando algunos elementos relevantes, sin pretender en absoluto, hacer una radiografía completa del panorama socioeconómico, de política universitaria global o de gobernanza en la Universidad de Murcia. Sin hacer exhaustiva descripción o comentario de todos los elementos del contexto o acontecimientos internos a la UMU, ser recuerdan solo algunos considerados relevantes para las circunstancias y problemáticas que condicionan o generan las consultas y peticiones que llegan a la Defensoría.

Lógicamente cualquier intento de descripción del contexto o entorno que influye o condiciona la vida en la UMU tiene a grandes rasgos tres o cuatro elementos principales. Los procesos y cambios internos a la propia UMU, que se ven marcados por la realidad nacional y en especial por los cambios normativos o de política universitaria, a su vez, transmutados o traducidos en alineamientos o contraposiciones de la política autonómica y el contexto regional. No obstante, como decíamos, sólo pinceladas.

1.1. La pandemia sigue y sostiene, pero la presencialidad va volviendo

Los cursos pasados estuvieron marcados por la expansión y **continuidad de la pandemia de COVID-19**, pero en este, sin superar por completo el impacto de sus efectos y condicionantes, se ha producido una **vuelta progresiva a la casi normalidad al final del periodo**. Por lo pronto eso significa cierto relajamiento de las medidas de seguridad (pero siguen uso de mascarilla en interiores, distancia social, ventilación e higiene de manos), la presencialidad plena y el desarrollo de los encuentros y vida organizativa del modo ordinario (aunque la experiencia online ha seguido coexistiendo en el funcionamiento de órganos y comisiones). No obstante, las oscilaciones en los datos de incidencia en el otoño de 2021 supusieron nuevos recordatorios e instrucciones de seguridad.

- Al final de julio de 2021 el Rector reafirmaba la capacidad de la UMU para ser un espacio seguro y poder desarrollar su actividad académica
No ha sido, en absoluto, un curso perdido. Al revés, todos los que formamos parte de la Universidad de Murcia nos hemos crecido en la dificultad, nos hemos hecho más fuertes y mayoritariamente hemos alcanzado nuestros objetivos docentes, de investigación o de transferencia. Entre ellos, y de manera muy señalada, quiero destacar la terminación de los estudios de grado y master por más de seis mil estudiantes

La figura del Defensor/a Universitario/a fue creada y regulada en la Universidad de Murcia en el curso 1994-1995.

Esta memoria se presenta en cumplimiento de lo establecido en el artículo 8 del Reglamento del Defensor del Universitario, aprobado por el Claustro en su sesión de 30 de marzo de 1995, donde se dice: *anualmente, el Defensor del Universitario remitirá al Claustro una memoria en la que dará cuenta de la gestión realizada*. La memoria recoge las actividades de la Oficina del Defensor del Universitario (ODUM) **durante el curso académico 2021/2022**.

Desde el marco legal, cuyas funciones y competencias se detallan en el [anexo I](#), se enmarca en el encargo general de “velar por el respeto de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria”, dentro del ámbito de la Universidad de Murcia.

En este sentido, el Consejo de Gobierno celebrado el pasado 28 de julio acordó que la actividad docente comience en la indicada fecha conforme al modelo de presencialidad adaptada previsto en los planes de contingencia (PC4). Es decir, con distancia de un metro en aula, solución que favorece muy decisivamente la recuperación de la presencialidad en todas nuestras actividades y que también permitirá —ojalá que pronto— pasar de manera inmediata a la presencialidad completa en cuanto las condiciones epidemiológicas lo permitan.

- Unos días antes, el Comité de Seguimiento Covid-19 en su [informe nº11: Análisis de situación y recomendaciones para el curso académico 2021/22](#), recomendaba la prudencia y mantener las restricciones esenciales. El rectorado había difundido los [Datos de la COVID-19 en la UM](#) (22-07-2021) y la CARM había dado un marco general en la [Orden de la Consejería de Salud de 1 de junio de 2021 \(BORM N° 125, de miércoles 2 de junio de 2021\)](#).
- Igualmente, en julio, se difundieron por los ministerios de Sanidad y Universidades, las [Medidas de Prevención, Higiene y Promoción de la Salud frente a COVID-19 para Centros Universitarios en el Curso 2021-2022, aprobado por la Comisión de Salud Pública el 16 de julio de 2021](#)
- En el inicio de curso CRUE en una nota de prensa *apuesta por la presencialidad total cuanto antes en el curso 2021-2022 tras la reunión con el Ministerio de Universidades* (3/09/2021). En la UMU (6 de septiembre)¹ se siguen los PC4 que usan la presencialidad adaptada acordada el 28 julio, y en la que se tienen en cuenta diferencias de aforo y distancia según la situación pandémica evolucionase. También se aplican medidas para los servicios y espacios comunes como el [Protocolo de contención de la Covid-19 en las bibliotecas de la Universidad de Murcia](#) (17-09-2021).
- Sin embargo, desde el verano los pandémicos indicaban un repunte que finalmente se extendió en una 6ª ola a final de otoño, finalizando el trimestre y a las puertas del invierno, del periodo de exámenes y el reinicio de las clases para el siguiente cuatrimestre. Una nueva variante “omicron”, más contagiosa, pero con efectos menos letales en hospitalización y muertes, contenida también por el efecto de la vacunación, amenazaba solaparse con la vigente “delta”. Esto hizo mantener la alarma para el Comité de Seguimiento en su Informe nº 12. [Análisis de situación actual, valoración de la posible evolución y recomendaciones](#) (19-12-2021) y el siguiente Informe nº 13. [Análisis de situación actual y recomendaciones](#) (17-1-2022). Esto tuvo su eco en el *Recordatorio normas inicio 2º cuatrimestre 2021-2022* (17-1-2022).
- Igualmente se difundieron las *Aplicaciones de nuevas medidas frente a la COVID en espacios de hostelería y de Consumo de Comida Propia* (15-12-2021), y se volvieron a activar las reglas del curso anterior sobre exámenes (protocolo de contención en exámenes) e incidencias covid-19 para la evaluación: [Protocolo para la convocatoria de incidencias provocadas por COVID-19 en exámenes - curso académico 2021-2022](#) (13-12-2021). Entre tanto el estado recalca el uso de las mascarillas de modo obligatorio; *Real Decreto-ley 30/2021, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes de prevención y contención para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19*.
- En esta ocasión, aunque latentes o expresadas las diferentes percepciones sobre cómo actuar en el seno de la Comunidad Universitaria, no se produce la controversia polarizada del curso anterior. Opinamos que quizá el cansancio pandémico, las oscilaciones en las oleadas, la menor presión hospitalaria, cierto control de la situación si se cumplen las medidas recomendadas, etc., permitió encarar la situación problemática de otro modo, y quizá con la determinada resolución (que se percibía en el país) de no volver atrás en restricciones.
- Así que cuando se difunde por el nuevo Vicerrectorado de Coordinación y Calidad (el 30 de marzo de 2022), la *Estrategia de vigilancia y control de la covid-19 tras la fase aguda de*

¹ <https://www.laverdad.es/murcia/rector-bienvenida-alumnado-20210906132034-nt.html>

la pandemia (recibida del Ministerio de Sanidad el 23-3-2022) ya está cambiado el manejo de los casos asintomáticos, contactos estrechos, cuarentenas, etc....

Decíamos el pasado año que había sido una “tremenda montaña rusa” que tuvo que ser afrontada por la comunidad universitaria, su gobernanza y demás escalas. Este curso las curvas y desniveles han sido menos vertiginosos, pero no han dejado de requerir esfuerzos, adaptaciones y de generar incertidumbres. También señalábamos, el efecto entrópico y de desgaste tanto para mantener el sistema universitario y organizacional funcionando y adaptándose, sin poder atender preferentemente otros temas. Hicimos mención a los informes nacionales e internacionales respecto del tema,

1.2. Cierta continuidad y a la vez cambios en el panorama general universitario

En algunos temas las cuestiones siguen atascadas, en otros ha habido cambios con emisión de leyes y reorientaciones. El estancamiento o la dinamización van de la mano de haya existido una novedad legislativa.

- **Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU).** A finales de agosto de 2021 el gobierno aprobaba el Anteproyecto, que pasaba exposición pública y se encaminaba a un largo trámite parlamentario². Lo que era ya evidente es que lo que se había mencionado el año anterior sobre la **situación del profesorado y el estatuto del PDI** no había tenido avances claros o concretos y que las discrepancias Ministerio / CRUE / Sindicatos / Comunidades seguían sin cerrar³. Al igual que lo apuntado sobre la problemática de la **precarización, la situación de asociados** y acreditados, el relevo generacional, etc. Cierto es que el ministro ya hace definición de la continuidad de la vía-estamento funcional (con tres figuras ayudante, titular y catedrático) y en paralelo una carrera profesional de figuras laborales equivalentes. Además, se establece una temporalidad máxima del 20% para el Personal Docente Investigador (PDI, el grueso del profesorado universitario, hasta ahora puede suponer el 40% y de media está por encima) y se establece la posibilidad de que los doctorandos (quienes están preparando su tesis) tengan contratos temporales, limitados a tres años, mientras finalizan su tesis. De cara a una solución para los asociados precarios o con aspiración a consolidar su carrera profesional se habla de una reserva del 15% para aquellos con cinco años de antigüedad en la universidad y grado de doctor, mientras que para los no doctores se crearía la figura del Prof. Contratado No Doctor. Durante todo el otoño de 2021 se produce “negociaciones” sobre la elección del Rector/a, o sobre otros elementos de la ley. Pero la dimisión de Castell en diciembre de 2021 y su relevo por Joan Subirats supone una nueva etapa y retoques a la Ley en varios aspectos y alcance, con un retraso en su proceso parlamentario. Finalmente, tras una ronda de consultas y visitas, la ley consigue un nuevo Anteproyecto en 21 de junio de 2022, e inicia su proceso de tramitación en las cámaras legislativas. Hay cambios y novedades en el texto de Subirats frente al de Castell⁴. Se espera su aprobación en los primeros meses de 2023.

² https://www.eldiario.es/sociedad/gobierno-da-primer-paso-aprobar-ley-busca-acabar-precariedad-profesores-universitarios_1_8259530.html

³ https://www.huffingtonpost.es/entry/la-nueva-losu-un-totum-revolutum-que-para-la-comunidad-universitaria-se-queda-corto_es_612e2256e4b0f562f3e2b722

⁴ https://www.huffingtonpost.es/entry/novedades-ley-universidades_es_6278e1a4e4b0d7ea4ccf3cd1
<https://www.iber-campus.es/enviadas-al-congreso-la-losu-para-reducir-al-8-los-profesores-temporales-y-la-ley-de-empleo-para-conocer-al-instante-las-ofertas.htm>
<https://www.laverdad.es/murcia/upct-piden-garantias-20220510000455-ntvo.html>

- Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre (BOE 29-9-2021), por el que se establece la **organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad** y que sustituye al RD 1393/2007. Tiene novedades en cuanto a que reconoce tres modalidades de enseñanza (presencial, híbrida y virtual), duración de los grados (mínimo cuatro años), de los másteres (mínimo 60) y acceso a doctorado con al menos 300 crs., superados. Indicaciones para la verificación y modificación de los títulos, y otras medidas. Su desarrollo y aplicación supone una adaptación de títulos y procesos en Planificación de las Enseñanzas que afecta particularmente a la actuación del Vicerrectorado de Estudios.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, **de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público** (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio)⁵. Se pretende reducir la alta temporalidad en el sector público, y prevenir este problema en el futuro, de forma que se sitúe por debajo del 8%. Se recurre, como ya ocurrió en 2017 y 2018, a la puesta en marcha de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal apoyado en una tasa adicional de plazas no vinculadas a la tasa ordinaria de reposición. Y esto puede afectar a las plazas estructurales, ocupadas interinamente en los últimos tres años, que tengan dotación presupuestaria, y que puedan estar pendientes de procesos de estabilización y consolidación anteriores...
- **Ley 3/2022 de Convivencia Universitaria** (LCU-24 de febrero, BOE de 25-2-2022), tras varias versiones y no sin polémicas dentro y fuera de su trámite⁶. Establece normas y parámetros para la convivencia, la resolución de conflictos, para toda la comunidad universitaria; y establece el régimen disciplinario y sancionador para estudiantes. Su alcance estructural es menor, pero tiene también su impacto “cualitativo” sobre la orientación de comportamientos deseables y la reprobación de los que no lo son⁷. Pone fin (por fin) al Reglamento de Disciplina Académica de 1954. Intenta un enfoque preventivo para evitar problemas de convivencia y un enfoque no meramente disciplinario sino también restaurativo en caso de infracciones de los estudiantes. Dentro de la autonomía universitaria cada Universidad deberá concretar sus normas de convivencia y sus mecanismos de gestión de conflictos, así como las concreciones disciplinarias convencionales y alternativas. Se tiene que constituir una Comisión de Convivencia y establecer unas Normas de Convivencia en un plazo de un año.
- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la ley 14/2011, de 1 de junio de **la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**⁸. Una financiación pública que aumente regularmente hasta alcanzar el 1,25% del PIB para 2030 (ahora se ubica en el 0’58%). Un nuevo contrato indefinido para personal de investigación, técnico y de gestión científicos y técnicos. Un nuevo itinerario posdoctoral que alarga la vigencia del contrato de acceso entre tres y seis años. El derecho a indemnización por finalización de contratos. Se reconoce la labor de los investigadores sanitarios y se incluye la aprobación de un Estatuto del personal e investigación en el Sistema Nacional de Salud, etc.

Ya apuntábamos que se estaba configurando un marco estructural diferente en algunas dimensiones y también en algunos procesos de relevancia⁹ (estructura y gobernanza, perfiles de profesorado y su estabilización, organización de estudios y calidad, convivencia y disciplina, ciencia e innovación...). Esto supone toda una agenda de adaptaciones y transformaciones que

⁵ https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/SEN/BOCG/2021/BOCG_D_14_266_2557.PDF

⁶ https://www.diariodesevilla.es/sevilla/US-estudiantes-ley-convivencia-enmiendas_0_1625539195.html

⁷ <https://www.laverdad.es/sociedad/educacion/acoso-sexual-novatadas-20220216112033-ntrc.html>

⁸ <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/09/05/17>

⁹ <https://edit.um.es/campusdigital/lo-que-la-universidad-necesita-es-la-mayor-autonomia-posible-para-llevar-a-cabo-sus-funciones-jose-manuel-pingarron-secretario-general-de-universidades/>

necesariamente también va a condicionar la “renovación de los Estatutos” tanto tiempo postergada.

Otro elemento destacable en el panorama general y tras la pandemia es la posibilidad de acceso de las Universidades a los Fondos Next Generation.¹⁰ La CRUE presentó la “Propuesta para la participación de las universidades en el reparto y utilización de fondos europeos en 2022”¹¹ dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) del gobierno. Teóricamente para

Las medidas propuestas son complementarias y necesarias para el desarrollo de un gran número de actuaciones cuyo foco es superar la crisis mediante cambios en la estructura de nuestro país que consoliden la sociedad del conocimiento. Entre ellas se encuentran la mejora de la competitividad del tejido empresarial, la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible, la adecuación de la oferta formativa a las necesidades de la sociedad, la consecución de retos tecnológicos, o la consecución de una sociedad más justa y equitativa con sólidos valores éticos y culturales.

La Oficina Técnica Next Generation UMU¹² se constituye mediante Resolución Rectoral de 07/10/2021. Y la UMU logra un cierto volumen de fondos para “*proyectos relacionados con el desarrollo de la universidad digital, la recualificación del profesorado, la investigación en ciencias del mar, el desarrollo del agroalimentario y la tecnología 5G; así como para la adquisición de equipamiento científico y la inversión en diversos proyectos de investigación*”¹³. Todo el mundo es capaz de ver que esos fondos suponen un alivio y un refuerzo para lo que la universidad necesita y así puede abordar proyectos y acciones de mejoras que no serían posibles con la infrafinanciación autonómica.

1.3. El panorama *gris marengo* regional

¿Ha cambiado algo a nivel regional? Y no se trata de ir más allá de lo universitario, que para eso están los analistas políticos de dentro y fuera de los medios de opinión pública, aunque resulta inevitable algunos apuntes. Se puede destacar que;

Por un lado, la retirada de la pandemia y sus recortes ha supuesto una reactivación y cierta recuperación económica y social

Su PIB es de 29.940 M€ euros, lo que la sitúa como la 11ª economía de España por volumen de PIB. En cuanto al PIB per cápita, que es un buen indicador de la calidad de vida, en Región de Murcia en 2020, fue de 19.838 € euros, frente a los 25.500 € euros de PIB per cápita en España. En 2021 su deuda pública fue de 10.959 millones de euros, un 34% de su PIB y su deuda per cápita de 7.198 € euros por habitante. Si ordenamos las Comunidades Autónomas, de menor a mayor deuda, vemos que Región de Murcia se encuentra en la 13ª posición de la tabla de Comunidades Autónomas y en la 13ª posición en cuanto a deuda por habitante se refiere. La tasa de variación anual del IPC de Región de Murcia en octubre de 2022 ha sido del 7,9% 16 décimas

¹⁰ <https://nexteugeneration.com/>
<https://elpais.com/educacion/universidad/2022-02-08/los-rectores-se-alian-para-pescar-fondos-europeos.html>

¹¹ <https://www.crue.org/2022/02/propuesta-participacion-universidades-reparto-utilizacion-fondos-europeos-2022/>

¹² <https://www.um.es/web/oficina-nextgeneration/>

¹³ <https://www.orm.es/informativos/noticias-2022/universidad-murcia-capta-mas-22-millones-fondos-next-generation/>
<https://www.um.es/web/sala-prensa/-/la-universidad-de-murcia-capta-m%C3%A1s-de-22-millones-de-los-fondos-next-generation>

inferior a la del mes anterior. Estos datos debemos compararlos con los del IPC de España, donde la tasa de variación anual del IPC de noviembre de 2022 fue del 6,8%.¹⁴

No obstante, las predicciones no parecen malas, aunque se mantiene la incertidumbre las predicciones realizadas en el momento actual están muy supeditadas a la intensidad y duración de los efectos adversos producidos en este nuevo escenario bélico, inflacionista, con estrangulamientos logísticos, subidas de los tipos de interés y la amenaza permanente de los nuevos brotes del virus covid-19-... Las previsiones de crecimiento de la economía regional para el trienio 2022-2024 mantienen el escenario de recuperación, pero con un ritmo más moderado respecto del crecimiento regional en 2021 y análogo al previsto para el conjunto nacional. No obstante, a finales de este año 2022 la economía regional alcanzará los niveles de PIB existentes en 2019 mientras que en el ámbito nacional habrá que esperar hasta 2023,¹⁵

El “efecto rebote” de 2021 fue menor del esperado tanto en el ámbito regional como nacional, con un crecimiento del 4,9% y 5,1% respectivamente, claramente insuficiente para compensar la inédita caída registrada en 2020.¹⁶

Lo que no quiere decir que sigan existiendo problemas estructurales comunes, un poco peores en Murcia que en la media española, en especial la disminución en la RM de la integración plena (es decir sin problemas) y el aumento de la integración social precaria (Informe FOEESA):

De acuerdo con los datos de la Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales de la Fundación FOEESA, en 2021 el 35,4% de la población de Murcia se encuentra en una situación de integración plena, el 39,2% en una situación de integración precaria, el 12,2% en una situación de exclusión moderada y el 13,2% en una situación de exclusión severa. Las personas en situación de exclusión social representan el 25,4% de la población de Murcia, lo que implica que, aproximadamente, uno de cada cuatro habitantes de la Comunidad —en torno a 385.000 personas— se encuentra en 2021 en una situación de exclusión moderada o severa¹⁷.

O que se sigan manteniendo o empeorando indicadores de riesgo (v. informe EAPN_EU. Fig. 1.): *En la Región de Murcia, después de que el AROPE (el indicador que mide el riesgo de la pobreza y la exclusión social) descendiera de forma consecutiva desde 2014, ha aumentado hasta alcanzar al 33,8% de la población. Una de cada tres personas de nuestra región está en riesgo de pobreza. En cifras absolutas, supone un total de 513.248 personas.*

Desde el punto de vista de **la relación de la UMU con la CARM**, su fuente de financiación principal, y reguladora general de su funcionamiento señalar que:

El anterior plan de financiación multianual caducado sigue sin renovación, “*se está negociando...se está negociado...*” pero las concreciones no llegan, los fondos de reserva de la UMU se han agotado y tanto su capítulo 1 como otros elementos presupuestarios están en pura precariedad. Las palabras y las promesas se reiteran, pero los compromisos quedan a menudo vacíos¹⁸...

¹⁴ <https://datosmacro.expansion.com/ccaa/murcia>

¹⁵ <https://murciaplaza.com/la-economia-regional-se-mantiene-firme-pese-a-las-adversidades-ycrecera-un-4-6-en-2022>

¹⁶ <https://www.laverdad.es/economia-region-murcia/empresarios-region-murcia-20220525121530-nt.html>
<https://murciaeconomia.com/art/83871/las-perspectivas-economicas-para-la-region-de-murcia-en-2022>

¹⁷ https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2022/03/Informes-Territoriales-2022_Murcia.pdf

¹⁸ [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=114345&IDTIPO=10&RASTRO=c\\$m122,70](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=114345&IDTIPO=10&RASTRO=c$m122,70)

Perfiles de pobreza en la Región de Murcia.

Los porcentajes que se ofrecen son todos de población en AROPE.



Figura 1 Fuente: EAPN <https://eapnmurcia.org/datos-pobreza/#evolucion>

- Hemos asistido a varios cambios en la Consejería y Dirección General relacionadas con las Universidades en menos de 2 años. De Miguel Motas a Francisco Álvarez y luego Valle Miguélez; y de Josefina García, a Christian de la Fe y por último a Isabel Fortea. Como efecto de convulsiones políticas (moción de censura, tráfugas, etc.) o como desacuerdos internos en la gestión de procesos relevantes (crisis relativas a la pandemia o a nuevos títulos insuficientemente verificados o de cuestionable implantación en la universidad privada).¹⁹
- La crisis de los precios energéticos (encarecimiento de la energía y márgenes abusivos de las grandes compañías) agudizada o parapetada por la Guerra de Ucrania, en lo que podría verse como una nueva entrega del drama geopolítico de la *Doctrina del Shock* (Naomi Klein), con la consecuente y continuada resaca económica de inflación y recesión; no ha supuesto sino nuevos desajustes y cargas para los presupuestos universitarios. La factura de luz y gas, el aumento de precios en general, afecta tanto a la institución como a las personas y familias que forman su comunidad.

<https://cartagenadiario.es/ciudadanos-exige-lopez-miras-reactivar-la-financiacion-plurianual-las-universidades-publicas-las-convocatorias-idi-regional/>

<https://www.lavanguardia.com/local/murcia/20221003/8552906/psoe-acusa-lopez-miras-condenar-universidades-publicas-incertidumbre-economica-precariedad.html>

<https://www.laverdad.es/murcia/directo-acto-apertura-20221003114716-nt.html>

¹⁹ <https://murciaeconomia.com/art/87469/la-consejeria-maldita-pierde-a-otro-director-general-dimite-el-responsable-de-universidades-christian-de-la-fe>

La salida de Christian de la Fe es la 'enésima' en esta Consejería 'maldita', que en tres años de legislatura ya ha conocido a tres consejeros (Miguel Motas, Ana Martínez Vidal y Valle Miguélez), siete secretarios generales (Elena Avilés, Tomás Fernández, Antonio Zamora, José Gabriel Sánchez Torregrosa, Alfonso Cutillas, Ana Luisa López, Ana Belén Valero) y al menos otros ocho directores generales: Aurelio Morales (SEF), Manuela Marín (Dirección General de Diálogo Social), Andrés Álvarez de Cienfuegos (Economía Social), Andrés Álvarez de Cienfuegos (Economía Social), Diego Barnuevo (Diálogo Social), Josefa García León (Universidades), Purificación Cuadrapani (Diálogo Social) y el último, Christian de la Fe (Universidades).

- Mientras, se habla de los rankings (no siempre claros ni comparables)²⁰ donde las universidades españolas se defienden e intentan mantenerse en una posición digna acorde a su tamaño y financiación²¹: *España tiene una presencia más bien modesta en la élite, pero en cambio es una potencia entre la clase media de la educación superior. Tiene un alto nivel medio de calidad en la gran mayoría de sus campus.* A la vez se recalcan las enormes diferencias autonómicas de financiación²² y los límites para cumplir las funciones de la universidad con un mínimo de dignidad. La CRUE y sus dirigentes no dejan de decirlo. Eventuales subvenciones o programas de apoyo que no se consolidan o son puntuales no son la solución. *La financiación pública de las universidades no solo no ha progresado, sino que ha retrocedido, el gasto público en educación superior ha pasado del 0,68% del PIB en 2010 al 0,55% del PIB en 2019 (INE, 2022)*²³. Quien va a pagar el supuesto incremento de la financiación para que el porcentaje de PIB invertido en SUE sea más cercano a la media europea UE o de la OCDE.

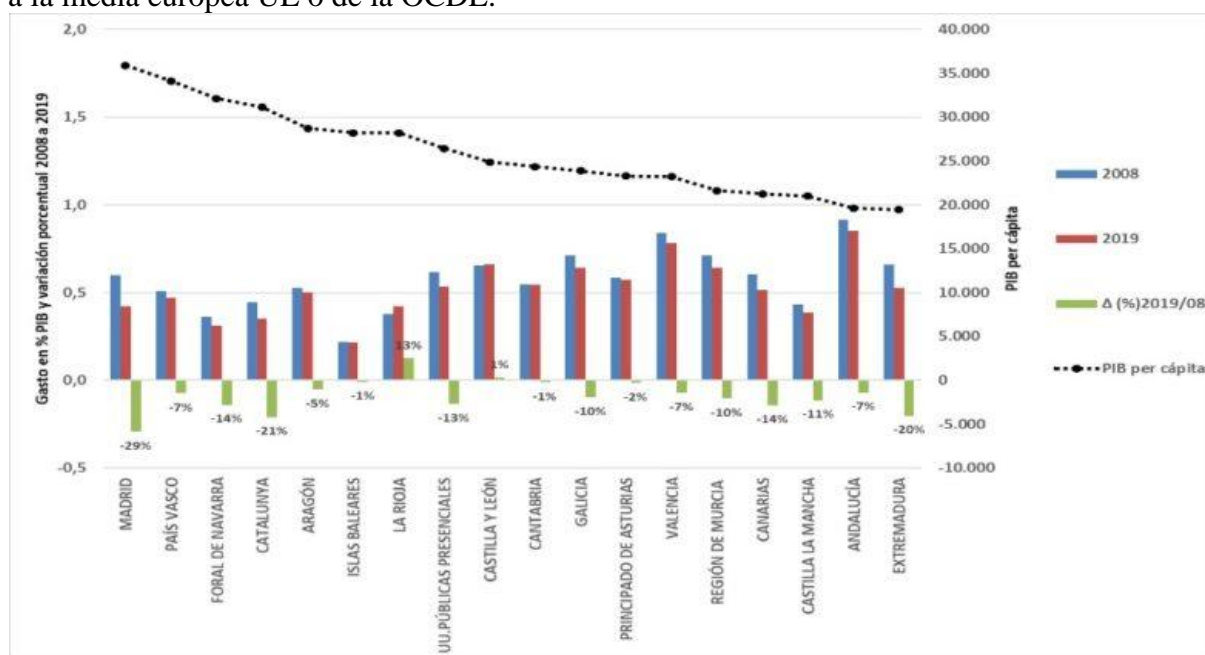


Figura 2 Gráfico tomado de Pérez, 2022. Evolución de la financiación autonómica en el Sistema Universitario Público Presencial. Detalle por Comunidades Autónomas. Años 2008 y 2019. Porcentaje PIB, % variación y PIB per cápita, año 2019. Fuente: INE. *La Universidad Española en Cifras*. CRUE Universidades Españolas.

1.4. UMU, año de elecciones y reelecciones

Casi desde el inicio de curso estaba en el aire que era un año de elecciones y que éstas se plantearían en los primeros meses de 2022. Con el panorama pandémico aún activo, con los cambios normativos y con ciertas alarmas económicas en ciernes, el escenario para postularse

²⁰ <https://www.universidadsi.es/nuevos-rankings-para-viejas-necesidades/>

²¹ <https://www.laverdad.es/sociedad/educacion/universidades-espanolas-rozan-20210815190242-ntrc.html>

²² https://www.ief.es/docs/destacados/publicaciones/revistas/pgp/90_10.pdf

<https://elpais.com/educacion/2021-08-27/la-gran-brecha-autonomica-en-los-presupuestos-de-las-universidades-de-sobrevivir-a-contratar-premios-nobel.html>

<https://www.espaciosdeeducacionsuperior.es/05/05/2022/autonomia-y-financiacion-de-las-universidades-publicas/>

²³Pérez, J.A. (2022,17 de marzo) Del dicho al hecho... ¿Qué se puede esperar de la reforma universitaria estatal en materia de financiación de las universidades? *Blog Universidad. Una conversación pública sobre la universidad*. <https://www.universidadsi.es/financiacion-universidades/>

de cara al Rectorado no era precisamente muy atrayente, y no era fácil intuir la aparición de numerosas y variadas candidaturas como en el momento anterior. Por otro lado, resultaba razonable y verosímil que un equipo que había visto lastrada su gestión y truncados o postergados sus proyectos, retuviese el afán de continuar y poner en desarrollo la parte pendiente de ellos y configurar nuevos a raíz de los cambios y problemas que desde el pasado al presente inmediato seguía aflorando además de verse requeridos de actualizaciones marcadas o impuestas por realidades normativas o sociopolíticas.

De este modo, una sesión del Claustro adelantada en más de un mes para las fechas habituales sirvió para el avance/anuncio de la intención del Sr. Rector de concurrir a su eventual reelección. En la sesión se sumaron asuntos de debido cumplimiento como renovación de puestos en comisión del claustro, distinciones académicas, memoria del curso académico anterior y un plan de actuaciones restringido a los meses inmediatos siguientes hasta la culminación de las elecciones para no condicionar al nuevo Equipo Rectoral, nuevo Consejo de Gobierno y nuevo Claustro que habría de activarse a partir de marzo. Se removieron en la sesión algunas polémicas como la frecuencia de los claustros y su densidad, los cómputos en Docentium, y temas recurrentes como precios públicos, transportes, etc., pero además se hizo constatación de que ya no se llega a tiempo de iniciar el debate sobre la propuesta y texto de los nuevos Estatutos y la petición de sesiones monográficas sobre financiación y sobre la LOSU. Del reflujo de esa sesión surgió poco después cierto revuelo en la red de claustres pidiendo sesiones extraordinarias para esos temas.

En todo caso, el Consejo de Gobierno de finales de diciembre, aprobaba el calendario electoral y ponía así fin a la “legislatura”. A primeros de febrero el Dr. José Luján presentó su candidatura a reelección y el 15 de ese mismo mes en un mensaje a toda la comunidad pedía el voto. La campaña electoral se desarrolló sin incidentes en un despliegue mucho más sosegado de reuniones y encuentros con los distintos grupos y centros. Igualmente, no hubo incidentes difundidos o llamativos en el día de las elecciones. Los resultados son conocidos y pueden verse en la web UMU²⁴

	José Luján		Blancos		Nulos	
	Votos	%	Votos	%	Votos	%
A	548	36.16	207	13.66	18	1.19
B	388	10.63	109	2.99	14	0.38
C	810	14.21	556	9.75	59	1.04
D	604	6.75	272	3.04	18	0.20
Totales (ponderados)	2350	67.75	1144	29.44	109	2.81

Datos de participación

Total	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
10.10 %	72.11 %	25.47 %	4.66 %	67.78 %

Figura 3 Resultados en primera vuelta. Elecciones Rector 2022

No disponemos de datos comparativos sobre la elección anterior o sobre otras reelecciones en la UMU y además esta comparación se hace difícil porque se ofrecen resultados con

²⁴<https://www.um.es/web/universidad/elecciones/2022/resultados-primera-vuelta>
<https://www.um.es/documents/1073494/28310364/Proclamaci%C3%B3n+provisional+resultados+a+Rector+2022.pdf/78b2795e-4859-aeef-e0a9-ad36b31b8fea>

diferentes criterios de contraste por parte de las Juntas Electorales. Tampoco pensamos que este informe sea el lugar para hacer comparaciones o lecturas sobre la participación y preferencias expresadas²⁵. Nominalmente *una baja participación general* consecuencia del diferencial comportamiento en distintos grupos con el habitual abstencionismo del grupo C y en menor medida del grupo B (PDI no fijo, vota 1 de cada 4), mientras que es mucho más participativo el grupo A y el D. Mirando los datos de anteriores procesos, mucho más baja que cuando se trata de procesos polarizados entre candidatos y segundas vueltas (tanto en la ocasión Orihuela vs. Vázquez, que cuando fue Lujan vs. Lozano) lo cual tiene su lógica de activación y participación frente a una reelección de candidato único.

Mirando los datos es posible ver que sobre los votos emitidos *el porcentaje de apoyo fue mayor incluso* que en la segunda vuelta de las muy reñidas ocasiones de 2018 o de 2014. En esta ocasión participó menos gente pero el apoyo expresado fue alto (casi el 70%).

El equipo de gobierno de la nueva etapa tenía bastante de los componentes del anterior, a la vez que se añadían algunas nuevas personas y remodelación de los vicerrectorados:

- El Vicerrectorado “3Cs” pasó a ser sólo de “Coordinación y Calidad” y de la Prof.^a Alfonsa García Ayala. Cesa Fco. Javier Martínez y su equipo es renovado.
- La C de Cultura pasa al Vicerrectorado de Responsabilidad y Cultura, en el que sigue J. Longinos Marín.
- Se desgaja de Investigación a un nuevo vicerrectorado de Internacionalización a cuyo frente se pone el Prof. Pascual Cantos.
- La Prof.^a Paloma Sobrado queda como Vicerrectora de Ciencias de la Salud y Servicios a la comunidad universitaria, y pasa Estudiantes a la Prof.^a Alicia Rubio que queda como ViceR.^a de Estudiantes y Empleo.
- El Prof. José Manuel López aglutina el Vicerrectorado de Transferencia, Comunicación y Divulgación Científica.
- Se incorpora un nuevo Vicerrectorado de Formación Continua, con la Prof.^a Vanesa Valero al frente, y se crea un equipo de apoyo.
- El Prof. Pascual Lucas ocupa el Vicerrectorado de Profesorado y se renuevan las coordinaciones en ese departamento. Cesa José A. López y su equipo.
- Se incorpora como nuevo Vicerrectorado el de “Economía” con el Prof. Antonio Calvo como titular.
- Se renueva la Gerencia, donde José A. Cascales es sustituido por Francisco Cámara. Cesa la Vicegerencia, siendo su titular nombrada Inspectora de Servicios.

Todos los nuevos cargos tienen experiencia en gestión (tanto en centros, unidades o incluso vicerrectorados) y un perfil que se muestra idóneo, *prima facie*, para las responsabilidades asumidas. Claramente hay un énfasis en la economía, y en lo que ha de ser el plan de financiación plurianual. Se descarga a Gerencia de esa planificación, dejando competencias en el personal PAS y funcionamiento del presupuesto. Se apuesta por la Internacionalización como esfera propia. Y se intensifican áreas como Calidad, Formación Continua, CC. de la Salud, que permiten una gestión más holgada y específica en las otras áreas que antes iban conjuntas.

Los programas electorales no son contratos. Se definen en el presente de una situación, haciendo balance interpretativo del pasado y como proyección de aspiraciones y deseos hacia el futuro en un tiempo dado (no indefinido). Si las condiciones o contingencias desde la que se hace la proyección cambian en una u otra dirección (empeoramiento sí o no) se pueden ver afectados sensiblemente las expectativas y logros realizados. Si se producen otros cambios o

²⁵ <https://newseuropa.es/lujan-logra-un-respaldo-amplio-para-continuar-como-rector/>

reorientaciones en las propuestas o medidas tomadas no queda más remedio que explicarlas, argumentarlas y responder (responsabilizándose) de las decisiones planteadas. Creemos de alto interés leer (y subrayar) el programa electoral del Rector J. Luján. Tanto en los 10 objetivos (v. pág. 9) como los diferentes 12 ejes-dimensiones (incluyen los tres sectores habituales: Estudiantes, PAS y PDI, más otros nueve de orientación de las actuaciones estratégicas de la UMU). Cómo poco las etiquetas-descriptoras que encabezan las explicaciones sobre las medidas que se proponen ya nos da elementos para un *checklist*. Es un lugar común decir que quien promete se compromete y de esto se va poder ir hablando estos cuatro años que vienen.

Lo cierto es que bastantes elementos de los que se citan ya se han iniciado y su puesta en funcionamiento o se está produciendo o es más o menos inminente. Eso nos augura, que frente a un mandato anterior condicionado por la pandemia y los elementos de crisis que introdujo, podemos tener un periodo de gobernanza y desarrollo más fructíferos. Mantener los buenos resultados en algunas dimensiones y hacer que suban o mejoren otras. El nuevo reto parece que van a ser los precios, la inflación, la infrafinanciación, el relevo generacional por jubilación y envejecimiento de la plantilla, la visibilidad internacional...etc., es decir esos condicionantes que todos sabemos o deberíamos saber.

A nuestro, y exclusivo, modo de ver algunas cuestiones muy basales:

- **La negociación con la CARM y la-s Consejería-s²⁶ de un Plan de Financiación nuevo.** Más aún cuando la situación económica, la crisis diplomática-comercial, el encarecimiento energético y la inflación generales (más la deuda pública, la dificultad para ejecutar programas y hacer productivos los fondos que demuestra el gobierno regional, la ineficiencia general que se viene arrastrando, a nivel regional...) no parecen ponérselo fácil a los gestores universitarios.²⁷
- **Conseguir finalmente la reforma y aprobación de unos nuevos Estatutos de la UMU** (¡¡desde 2004 sin cambios, más de 18 años sin actualizaciones normativas o procedimentales!!). Las grandes leyes orgánicas que se esperaban o han sido publicadas o lo van a ser en unos pocos meses. La experiencia de organización y funcionamiento interno es incluso anterior a esas leyes. ¿Podemos ir avanzando ya en la revisión de la propuesta borrador, en el documento de la Comisión Jurídica + Revisión de la Asesoría Jurídica? ¿vamos a empezar de cero otra vez? Hay un nuevo claustro que empieza a caminar. Estos procesos ni son fáciles ni breves.
- **Gestionar la cohesión y la discrepancia interna** (con ecos de polarizado contexto regional). A veces se percibe como fricciones entre la democracia participativa en la UMU (*que tiene en el Claustro su espacio por antonomasia, pero no en exclusiva*) con la democracia orgánica (*que tiene su máxima expresión en el Consejo de Gobierno*), aunque luego puede comprobarse en las actas que casi nunca se alcanza la mitad de claustrales en las sesiones o que, ante ciertas decisiones, las cuentas de las votaciones orgánicas en el Consejo de Gobierno no salen. Hay muchos asuntos polémicos. A veces es el posicionamiento rectoral en temas de política “exterior” (v.g. asunto Juan de la Cierva-Informe o Situación del Mar Menor-Informe, ...), para otros es el no posicionamiento (conferencias negacionistas o de figuras antiigualitarias). En ocasiones, la polarización se produce entre el equipo rectoral y las organizaciones sindicales y/o estudiantiles lógicamente en temas sensibles para ellas.

²⁶ Dicho en plural por aquello de hay cambios bruscos en la denominación y figuras relevantes con los que tratar como interlocutores relevantes, como por el hecho no es sólo la Consejería competente en Universidades y Empleo y Administración pública, sino que hay que incluir a la C. de Hacienda e incluso a la C. de Salud.

²⁷ <https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2022/10/03/rectores-umu-upct-lanzan-ultimatum-76726191.html>

Pero hemos de hacernos cargo que en algunas de esas y otras cuestiones la discrepancia es intersectorial, o intercentros, o entre ramas, por no bajar a grupos concretos dentro de los anteriores. Esa discrepancia recoge la variedad de situaciones e intereses de colectivos y sensibilidades de la UMU. Es también su riqueza. Pero ineludiblemente ciertas decisiones han de ser tomadas, aunque no se pueda obtener el 100% de consenso. La lógica del mero poder y mayorías imperantes no es la mejor consejera aquí. Apoyarse en criterios objetivos, de legitimidad, de demostración de efectos y datos, en reglas de equidad y que maximicen beneficios y resultados, son por lo general mucho más convincentes y contundentes. Sólo que hemos de tener la calma de escucharnos y ponernos un límite para la discusión.

- Hacer que ese reconocimiento en **Transparencia** que recibió la UMU²⁸, al igual que los que progresiva y ampliamente va consiguiendo en **Calidad** y redes Internacionales y vínculo con el tejido productivo regional-nacional. Es decir, reitero: transparencia, calidad, vinculación con socios y entidades diversas, sean elementos que calen hacia abajo en la estructura universitaria siendo percibidos como tales por todos sus niveles y estamentos. Tales atribuciones no salen de la nada, ni se improvisan, no se pueden atribuir en solitario a personas o equipos gestores, pero lo que está claro es que, si no son nítidamente percibidos por el personal y en los estudiantes, algo nos falta. No pueden “darse percepciones” de opacidad o sesgo en los procesos de recursos humanos (selección o promoción), arbitrariedad en las decisiones sobre repartos o encargos. No puede haber dinero para unas cosas y no para otras, o recortes para unos y no para otros. Aplicar rígidas reglas estrictas y procedimientos burocráticos a unas cuestiones y procesos más informales o forzados a otras. Y si los hay, tendrán que explicarse y justificarse. Esto puede suponer, más y mejores procesos de consulta y opinión que no se ciñan a las cúpulas de los centros o a los cuadros de los órganos. Los avances telemáticos pueden agilizar la gestión y la burocracia, pero también la democracia.
- Se tendrá que retomar el espinoso tema del VALDOC y la dedicación y reparto de trabajo de los docentes. Ya que esa definición en el PDI puede condicionar muchos otros elementos: tanto de planificación de plantillas, funcionamiento organizativo, Docentium, jubilaciones, relevo generacional, continuidad o renovación-fusión de grupos de investigación, etc. Y los sindicatos quizá tengan que hacer algo más que oponerse para sacar a relucir desigualdades, efectos menos visibles y sutiles, etc.
- **LA RPT del PAS** sigue necesitando aclaración-definición y actualización convergente con derechos adquiridos y reconocimiento de esfuerzos. Al igual que lamentamos pérdida de talentos en doctorales y PDIs, nos puede pasar con el compromiso organizacional y la motivación de personal no docente. También necesitamos pedagogía en Gerencia y más comunicación descendente en Sindicatos.
- Seguir peleando por las **opciones de practicas curriculares y extracurriculares y la inserción laboral de los estudiantes, y por marcar el territorio frente a negocios privados de supuesta educación superior.**

No obviar, que en este curso también se cumplió el tiempo de mandato del titular de la Defensoría Universitaria, activándose el correspondiente proceso de elección de Defensor/a del Universitario. Los resultados de procedimiento en la sesión del Claustro de 2 de junio de 2022 fueron, en primera y segunda votación (v. actas del Claustro).

²⁸ <https://www.um.es/web/sala-prensa/-/la-umu-la-universidad-m%C3%A1s-transparente-de-espa%C3%B1a>

CANDIDATO/A	VOTOS 1ª	VOTOS 2ª
VERA MARTÍNEZ, JUAN JOSÉ	109	115
ADSUAR FERNÁNDEZ, MARÍA DOLORES	56	59
ORTIZ CERMEÑO, EVA	11	-

Como es habitual, la memoria intenta describir sucintamente las actividades realizadas por la Oficina del Defensor (ODUM) y se estructura en varios apartados: actuaciones realizadas, relaciones institucionales, consideraciones y agradecimientos. Para facilitar su lectura, hemos optado por incluir los datos en diferentes anexos. Así:

[Anexo II](#) se recoge una tabla con un breve etiquetado de todos los casos tratados.

[Anexo III](#) se presenta el panorama estadístico descriptivo de los datos.

Se incluye un [anexo IV](#) con una comparativa de los últimos años, con la evolución del tamaño de los colectivos de la comunidad universitaria, el montante de casos que se presenta en cada sector y la ratio proporcional que permite comparar la incidencia sus peticiones.

[Anexo V](#) se presentan los asuntos en los que se ha colaborado con otros Defensores.

[Anexo VI](#) se muestra el estado de cuentas de la liquidación del presupuesto de 2020.

Por último, en el [anexo VII](#) se recogen literalmente las recomendaciones que tienen repercusión general y otros documentos mencionados.

En la intervención se han mantenido **LOS PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA ACCIÓN DE LA DEFENSORÍA**, tipificada como una figura de *ombudsperson* en los sistemas de “resolución y gestión de los conflictos” y como un elemento contribuidor a la observación, detección y reparación de los fallos o interrupciones que dificultan el flujo de calidad de la institución. Por ello:

Hemos continuado **aceptando casos de personas ajenas o externas** a la Universidad cuando lo planteado eran demandas y consultas que plantean ciudadanos que van a tener o han tenido relación con la UMU, por considerar que desde la Oficina podíamos contribuir al Servicio Público que presta la Universidad a la Sociedad, (acceso, preinscripción y matrícula...). En todo caso, este tipo de consultas o peticiones sirven igualmente para detectar problemas en la calidad de los procedimientos, en su visibilidad al público y la interacción de ese público con los procesos y estilos universitarios.

Se ha seguido **primando la eficiencia frente al procedimiento**, más aún en una situación anómala durante medio curso. Se ha intentado solucionar los problemas con los medios más ágiles (teléfono, correo electrónico o entrevista personal o videoconferencia), en lugar de acudir a los requerimientos o a las solicitudes formales de información y al correspondiente proceso de trámite de expedientes. Este tipo de actuación permite resolver muchos casos en un promedio de uno o dos días, lo que no hubiera sido posible sin la colaboración de las personas a las que se les ha requerido su concurso. No obstante, en algunos casos la respuesta, la confirmación o la negativa no se ha producido con la colaboración debida o esperada. La situación de confinamiento y teletrabajo ha hecho más compleja y “asíncrona” esta colaboración o interacción.

Se ha intentado detectar si la situación o queja planteada individualmente, podían afectar a más personas y requerir de una solución general. Dado ese caso, se ha formulado una recomendación, verbal o escrita, sugiriendo una reinterpretación de la normativa, la adopción de nuevas normas o la modificación de las existentes. Ese tipo de actuaciones corresponde a lo que se podría denominar “**actuación preventiva y sistémica**” del DU en consonancia con el mandato, recogido en la LOU, de dirigir sus actuaciones a la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos.

Se ha procurado **humanizar el trato con las personas y no burocratizarlo, dotar de identidad y nombre a cada caso**. Superar un enfoque de llevar “asuntos o expedientes”, sino por el contrario escuchar a las personas que han acudido e intentar asesorar/resolver sus dificultades.

Se tiene en mente la consideración de que lo más justo no es siempre lo que está indicado en la normativa. Si bien ésta, supone el condicionante legal de nuestra actuación a veces no es la única opción en la decisión (legislativa). Se estima un concepto mucho más amplio, primigenio y equitativo de Justicia, sin dejarse encorsetar por la aplicación estricta de las normas, que en ocasiones puede resultar injusta y lesionar derechos e intereses de los miembros de nuestra comunidad.

Se ha pretendido que la **actuación del Defensor tenga un componente “educativo o transformador”** insistiendo en aspectos como: el valor del diálogo, aprender a ponerse en lugar del otro, intentado prestigiar las soluciones negociadas como alternativa al enfrentamiento y procurado transmitir la convicción de que hay que afrontar los conflictos como alternativa a la resignación o la ruptura. En esta lógica se ha procurado promover la resolución de conflictos a través del diálogo, la mediación y el compromiso y su recomendación como paradigma de abordaje de las controversias.

Los **principios éticos universitarios** y los que rigen la acción de la Defensoría han sido las guías de una actuación basada en la independencia, la imparcialidad, la autonomía, la transparencia, el diálogo y el sentido común. Hemos auspiciado un clima de responsabilidad, diálogo, comprensión y respeto mutuo entre todas las personas de la comunidad y con la aspiración final de la mejora de la calidad, en todos los sentidos, de nuestra Universidad.

La tipificación de actuaciones, sigue la utilizada en las memorias últimas: **consulta** (con o sin intermediación), **queja** (con orientación y seguimiento, intermediación, recordatorio o recomendación, desistimiento o no admitida), **denuncia, solicitud de mediación y relato de hechos**. Las recomendaciones/recordatorios tiene o bien un nivel general y se publican de manera amplia a la Comunidad Universitaria o si tienen un menor o parcial alcance han sido comentadas o difundidas a grupos específicos o con peticionarios o responsables en su mayoría de modo oral o mediante correo electrónico personalizado, y en alguna ocasión con un informe o dictamen focalizado en el problema.

El pasado curso decíamos, en la sección de agradecimientos, respecto de las resoluciones que:

Las cuatro prototípicas situaciones de resolución son: a) la petición no corresponde o cae fuera de nuestro ámbito de actuación por lo que es derivada a otra instancia, b) la petición tiene una resolución negativa, no se puede o no corresponde satisfacer lo demandado, c) hay una aceptación y respuesta positiva a parte de lo que se plantea y demanda por el peticionario, d) la demanda es completamente aceptada y se puede ofrecer una resolución plenamente satisfactoria. Para la DU todos los casos son datos e indicadores de elementos que afectan al funcionamiento, calidad y convivencia del sistema. La satisfacción mayor se da cuando se han podido resolver las dificultades. Pero incluso en los casos donde no ha sido posible resolver o intermediar en el sentido del deseo o interés del peticionario, nos importa ofrecer atención y escucha que logre alcanzar el reconocimiento de las demandantes. Como poco el objetivo es, en ocasiones, que sea posible reorientar la problemática o reconsiderar las opciones con menor incertidumbre, desasosiego o frustración. Un abordaje constructivo de los conflictos o las dificultades es el paradigma que debe orientarnos.

Más allá de las soluciones o respuestas, nuestro compromiso y esfuerzo es, al menos, encontrar las palabras correctas, el tono empático y la adecuación necesaria para sintonizar con problemas y situaciones en las que se dan colisión de puntos de vista, motivaciones y posturas. Aunque exista tensión, emociones, necesidades que presionan, lo exasperado de las controversias no debe impedir un abordaje constructivo y maduro que se exige desde la convivencia y el espíritu universitario.

El “Modulo de Reclamaciones del Buzón del Defensor Universitario” se ha mantenido relativamente estable desde el curso 20/21, pero en la puesta a prueba se han encontrado y reiterado algunas alteraciones que ha sido necesario abordar y han generado intervenciones JIRA (que solemos registrar todas para hacer seguimiento de la evolución o incidencias informáticas del sistema). Por ejemplo, ciertas alteraciones o fallos del editor de texto enriquecido. *Eventuales perdidas de datos editados e incorporados a los campos web* por el no guardado correcto o bloqueo en la conexión con el servidor al darse una edición simultánea [se ha implementado una notificación de registro guardado y actualizado]. Incluso en algún momento dificultades de acceso que suponemos comunes en las aplicaciones UMU.

También hubo problemas con algo esencial para la DU, el volcado de estadísticas de cara a las tablas y gráficos de la Memoria (se producían casillas vacías o sólo con códigos y sin descripción). Y por lo que hemos detectado en la elaboración de esta memoria, también hay *redundancias o correspondencias no unívocas con los nombres o etiquetas de servicios y centros*. Por ejemplo, aparecen en la base de datos con las que nos vinculamos para asignar centro o servicio, dos veces o varias veces y con ligeros matices Gerencia o Secretaria General o Vicerrectorado de Investigación, o ISEN. La consecuencia es que en el volcado estadístico aparecen como variables diferentes con frecuencias y porcentajes diferenciados. Hemos detectado que se trata de problemas en la depuración de la base de datos orgánica institucional. Es lógico que si cambia la denominación de un órgano o servicio (v.g. un vicerrectorado) su registro pueda aparecer dos veces con el cambio de denominación. Pero no es justificable que la aparición doble o más sea debida a que hay un acento o no en la etiqueta, o incluso que no haya razón aparente para la reiteración de entradas en esa BD.

Por otro lado, se han pulido un poco las *características*, que al poder ser rastreadas y ordenadas en pantalla principal de “atención a instancias” se facilita el filtrado y clasificación y por extensión permite clasificar las tablas universales de datos y casos (ver en anexos) en función de esas características para cada grupo de atención a la Comunidad Universitaria.

Añadir, que también en este curso se ha dado de alta una carpeta en la Herramienta “Encuestas” donde se ha preparado el borrador de la encuesta de percepción/satisfacción en el uso de la DU y se ha realizado una breve formación y entrada en el *Manual de Boletines* de cara a editar un boletín de la Oficina.

Para concluir esta introducción, hemos de señalar que, en el momento de redactar esta Memoria, está cerrada la **previsión de presupuesto para 2023** (con la reducción general indicada para los presupuestos de unidades para ese ejercicio), y se presenta, en el **anexo VI** la **liquidación a finales de noviembre del presupuesto de 2022** al que faltan por hacer efectivos algunos gastos menores de consumibles y factura de copistería externa. En el ejercicio vigente los gastos realizados se relacionan con compromisos externos, de eventos y asistencias (ejecutiva de la CEDU, Jornada Técnica y Encuentro Nacional) y una cobertura razonable de los otros subconceptos como material informático y consumibles. No obstante, de nuevo el montante de ahorro/remanente es revertido a Gerencia.

Este informe anual no pretende caer en la mera relación de casos heterogéneos, resueltos con mayor o menor acierto o prontitud. Sino que se pretende servir de invitación a la comunidad universitaria para la reflexión sobre los procesos de organización y funcionamiento como Universidad y como Servicio Público.

Quedamos a disposición de los y las claustales, y de todas las personas componentes de la comunidad universitaria, para aclarar y ampliar, durante la sesión del Claustro o posteriormente, aquellos aspectos que estimen pertinentes.

2. RESUMEN DE ACTUACIONES

2.1. DE LOS ASUNTOS

Durante el periodo analizado, del 1 de octubre de 2021 al 30 de septiembre de 2022, se han atendido **368** casos, apenas diez menos que el año anterior. Este ejercicio, viene a situarse más cercano a la media de la serie de estos últimos años (sobre 354) sin dejar de ser bastante alto.

En cuanto a la [distribución temporal](#),²⁹ que se ve afectada por las variaciones que viene sufriendo el calendario académico, tiene similitudes con la del curso anterior, aunque con pesos diferentes en algunos momentos. Los meses de las evaluaciones finales (especialmente hacia el verano son los más intensos), pero un poco por debajo de la proporción del curso pasado salvo el llamativo aumento en mayo y junio. Desde inicio de mayo hasta finales de septiembre (fin del curso 21/22) la ODUM afrontó casi el 54% de los casos totales (algo parecido al curso 19/20 y algo más del 20/21). Hay que tener en cuenta que además de evaluaciones es época de preparación de guías y de asignaciones de docencia.

Se ha vuelto a mejorar respecto de dos años anteriores el porcentaje de asuntos que han **comenzado a atenderse** el mismo día (con o sin acuse de recepción de caso a peticionarios). Hemos evolucionado de 86,4% a 91.5% y ahora a 95.93% compensando así el efecto de la pandemia en el tiempo de reacción. Esta mejora se hace disminuyendo los otros intervalos de unos pocos días y el abordaje diferido en una o dos semanas.

También se ha mantenido [el periodo de resolución](#). Su oscilación varía según la complejidad de la petición, y según el caso de la rapidez o tiempo de respuesta de otros servicios u órganos. De ahí que se vaya de la respuesta rápida y casi instantánea a una simple consulta, a otras cuestiones que requieren estudiar la normativa, consultar fuentes, e incluso “intermediar” la información o posible respuesta. También es cierto, que la experiencia nos está llevando a ponderar y dilatar un poco ciertas contestaciones (dejándolas en “proceso” y “en espera”) para reflexionar otros elementos ponderables del caso.

Los datos son similares al curso pasado. Desciende ligeramente el porcentaje de asuntos que se resuelven en el mismo día a favor de los que se responden en unos pocos días. Se igualan entre una y dos semanas, y también de entre “16-30 días”. Disminuyen (casi 3 puntos porcentuales) los casos de resolución larga (>30 días). **Se reitera la mejora en la eficiencia de respuesta e inmediatez resolutoria.** [Ver tablas correspondientes](#) en anexos.

Respecto a la [forma de recepción o primer contacto](#) no hay mucho nuevo que apuntar. Se recupera un poco respecto al año pasado el correo electrónico (49.46%) y la entrevista presencial (7.61% sobre de 5.82%). En las otras vías hay ligeras variaciones todas a la baja (teléfono, buzón web y registro). En este sentido señalar, que la Oficina está recalcando a los usuarios que llaman por teléfono a plantear una cuestión, sea consulta o, especialmente, si es queja con cierta complejidad, que acaben formulándola por escrito. Esto permite un mejor examen de las circunstancias, alegaciones, y a veces declaraciones un tanto desmesuradas que se atemperan del teléfono a texto escrito.

²⁹ Pinchando el texto subrayado/hiperenlace lleva al anexo de gráficos y datos estadísticos. También hay enlaces de vuelta a atrás para ir y venir entre gráficos y análisis.

En relación a la [Tipología de las actuaciones](#) comentaremos tanto su volumen numérico como su propia clasificación que no siempre es fácil de determinar y definir, e incluso retener porque pueden pasar o convertirse en otra modalidad.

- **Consultas** (seguimos la política de no registrar aquellas que piden una información relacionada con otro servicio, que o bien no han sabido identificar o no logran contactar ni aquellas que nos confunden con un “SIU/teléfono para todo”). Sí se consideran las que realmente se relacionan con funciones de la DU³⁰: derechos, normas y procesos y calidad del sistema. Su número, aunque baja un poco, es alto **191** y sigue suponiendo casi el **52%** de los registros. Se busca en la Defensoría Universitaria independencia informativa y contraste neutral. A veces la petición de información es previa a otras actuaciones, quejas o recursos.
- La tipificación como **queja** abre un abanico de situaciones que suele tener el denominador de insatisfacción o reclamación por un supuesto trato incorrecto o conculcación de derechos por la actuación/omisión de otra persona u órgano unipersonal o colegiado, cuando se percibe que se ha recibido un trato, respuesta o situación inadecuada, incorrecta o injusta (aunque provenga de la aplicación-interpretación de normativa). Siguen bajado un poco respecto al curso anterior con casi un **34,5%** de todas las intervenciones. Un total de **127** quejas (por debajo de las 136 y 36% del curso pasado). Su abordaje posterior puede tomarse como:

Intermediación: Se trata de acercar posturas o encontrar una solución, *mediando* entre la persona que presenta la queja y la que tiene la potestad de poner los medios para su resolución. En 50 ocasiones (un 13,59%) frente a 62 (y un 16,4 del curso anterior).

Orientación y seguimiento: Se indica al reclamante los pasos que ha de seguir para resolver/abordar su caso y se trata de hacer el seguimiento hasta que finaliza el proceso. En 54 asuntos (14,4%) prácticamente casi igual que el pasado ejercicio.

Desistimiento. En estos casos o asuntos, el usuario que ha iniciado la queja puede no seguir con el proceso, no completarlo (p.ej. no remitiendo la evidencia o documentación, o elaborando la instancia o recurso) bien porque se ha resuelto o desactivado la cuestión de la queja o bien porque se desiste de tramitarla o abordarla. En 10 ocasiones (2,72%, porcentaje por encima pero similar al año anterior).

No admitida. Se trata de quejas o peticiones que no tiene la suficiente base o tienen un enfoque erróneo sobre la normativa, la interpretación del acto recibido o el arrogarse derechos que no son tales. Así: a) la queja no tenía relación con las funciones del Defensor; b) la actuación administrativa objeto de la queja había sido correcta; c) se manifestaban discrepancias con decisiones de política universitaria tomadas por los órganos competentes y que no representaban, a nuestro juicio, ninguna vulneración de derechos; d) o eran muy difusas, vagas o expresión de un sentir o malestar no concretable en acciones específicas de mejora a nuestro alcance. Se le da una explicación a la persona peticionaria y el tratamiento del asunto se rechaza. En 13 ocasiones (un 3,53%, lo que supone algo más del doble que el curso pasado) no se ha actuado expresamente, aunque se puede entender que explicar en “qué no se lleva razón” también es un modo de intervención.

Los tipos **Recomendación y Recordatorio** no ha sido aplicados en este curso. En ellos, tras analizar un caso o situación se hace una recomendación o recordatorio de aplicación normativa,

³⁰ La resolución de las consultas cumple una función positiva para la Universidad, pues informa a los interesados del alcance concreto de los derechos que, en su caso, pudieran asistirles y ayuda a prevenir eventuales conflictos futuros. Además, el asesoramiento es una de las funciones que encarga el Estatuto del Estudiante a los Defensores Universitarios.

verbal o escrita, a la instancia que corresponda para resolverlo. Son sugerencias de interpretación, modificación o introducción de normas, o formas de abordar una controversia para estabilizar la situación.

No obstante, si se han hecho 4 actuaciones de **Oficio**, ante situaciones que requerían una intervención rápida y tajante con derivación a instancia superior o con petición de subsanación de deficiencias llamativas.

Hemos recibido también este curso otras **6 denuncias** (en ellas, el/la denunciante sí pide una actuación explícita e intervención de los órganos de garantía o gobernanza) y tras su estudio hemos derivado algunas a las autoridades competentes por si procediese tomar medidas disciplinarias, correctivas u otro tipo de actuación. Suele ser comportamientos inadecuados, supuesto hostigamiento, descalificación verbal, juego sucio, que trasgreden la convivencia. En igual magnitud y porcentaje que curso anterior suponen el 1,6% de los asuntos.

Vuelven a subir los **relatos de hechos** (casi un 9%, con 33 casos, diez más que el curso pasado), En ellos los afectados han pretendido que el Defensor conozca una situación, pero o bien desean que se abstenga de intervención directa relacionada con ellos o bien que, tras su consideración como relevante, plantee el problema implicado o comportamiento señalado de una forma autónoma ante la institución u órgano correspondiente. Se ubican aquí críticas más o menos claras a cuestiones de política o decisión gubernativa (rectorado, consejo de gobierno) pero también elementos de denuncia para que sean juzgados/valorados y en su caso enfrentados por la DU de modo independiente. En el fondo son o quejas por incumplimientos o mal tratamiento recibido o son pre-denuncias en situaciones de conflicto o mal trato que no llega a adoptar esa forma por miedo o por evitar tensar aún más la situación.

Las **solicitudes de mediación**, en las que se busca una “intercesión” no un procedimiento autocompositivo en sentido estricto han sido 7 (1,9%). Se presupone que las partes perciben que hay un conflicto de posturas o intereses legítimos que no se ha logrado hacer converger en los contactos o diálogos establecidos previamente. Somos restrictivos en esta clasificación, aunque la actuación de buenos oficios sea más amplia. También ha sucedido que alguna situación de queja o denuncia se ha abordado desde este enfoque conciliador.

Cualquier clasificación no es exhaustiva como para abarcar la realidad completa y no es inhabitual que los procedimientos combinan dos o más tipos de demandas y actuaciones. Pueden así, combinarse sin ruptura o tensión la recomendación y un proceso previo de intermediación. O se puede recurrir a la mediación tras un ver en un proceso de orientación y seguimiento que la cuestión se endurece o necesita una tercera voz.

2.2. DE SU ABORDAJE y RESPUESTA

El registro mejorado en el que se sigue trabajando, recoge por tercer año **las formas de respuesta**. Para su descripción estadística [ver tabla y figuras correspondientes](#).

La gran mayoría de respuestas se ha podido ofrecer del modo deseado por los usuarios si así lo especificaban en petición o del modo más “eficaz” y adaptado a la naturaleza del problema.

La respuesta *email* sigue siendo la más frecuente y común (casi uno de cada dos casos, pero algo menos que el año anterior) al igual que la telefónica (casi uno de cada tres, bajando también sobre el curso pasado). La respuesta presencial es más reducida, pero ha subido algunos puntos este año al mejorar la asistencia a la oficina. La acción combinada, una respuesta que

puede implicar una comunicación escrita habitual por email, y alguna aclaración o interpretación o recomendación oral presencial o telefónica; supone un poco más del 10%, siendo estable con el año anterior.

Captar la **complejidad de las actuaciones** y ponderar estadísticamente su número y tipo en el conjunto de la atención ofrecida por la DU, se enfrenta simultáneamente a las dificultades técnicas del buzón de reclamaciones a la hora de contabilizar opciones, al igual que la definición de los ítems para que cubran el repertorio de operaciones realizadas. [Quedan también fuera otras actividades tales como representación, participación en órganos o reuniones, ni trabajos internos o de elaboración de informes y gestión].

[La tabla y figura correspondiente](#) nos permiten observar las operaciones más masivas y frecuentes y su variación respecto al año anterior, observamos un ligero aumento de operaciones contabilizadas pero una distribución ligeramente diferente. Destacan los *emails* (casi un 37.5% de las actividades, bajan un poco sobre curso pasado) y las llamadas telefónicas (más del 25% y un relativo descenso respecto del año anterior). También han bajado algo las consultas a autoridades o responsables (Decanatos, Rectorado, Jefes de Áreas o Servicios de todo tipo) en el asunto tratado (12.3% y sigue disminuyendo su magnitud sobre anteriores ejercicios). La consulta de normativa/legislación se ha duplicado (hasta un 14.3% de los casos) y la consulta a asesoría (i.e. Asesoría Jurídica, Inspección) y expertos en cuestión (i.e. DPD, ADYV) ha bajado un poco (3.74%). Las entrevistas (que en algunos casos han sido online por videoconferencia) sin ser muchas han sido más este curso que el pasado (5.5% subiendo respecto de 3,05% y 1,42% anteriores). Sigue siendo baja la derivación a actores externos. Reabrir un caso por nuevos sucesos o efectos que se producían cuando aparentemente ya había cesado la intervención de la DU ha aumentado un poco (9 casos que suponen casi un 1%).

Se dispone también de la tabla y gráfico correspondientes sobre el [estado de resolución de los asuntos](#) (es decir, el tipo de resolución adoptada o conseguida respecto de la demanda, queja, petición o intervención solicitada). Nuestro “buzón de reclamaciones o registros” contempla situaciones intermedias o estados previos tales como *en espera* (se aguarda a que haya respuesta o decisión de instancia técnica o ejecutiva), *en proceso* (se están haciendo actuaciones y se mantiene la interacción al respecto) o *pendiente* (sin poder abordar o desplegar tratamiento). Si la cuestión ha podido ser tratada y resuelta, su estado por defecto es de finalizado. Esta calificación es la ordinaria para las consultas y otras instancias que no permiten un mayor abordaje o recorrido. De ahí su magnitud y porcentaje (que se mantiene en una cierta estabilidad). Pero, además, se añaden etiquetas extra sobre qué tipo de finalización respecto de la demanda ha sido posible en las quejas (hasta qué punto se ha satisfecho o era pertinente cubrir la petición esencial planteada: se le acepta, no se le acepta o parcialmente). Se observa, que la proporción disminuye en conjunto y aumenta ligeramente este curso “el fin favorable parcialmente” respecto a las otras categorías. A veces, no muchas, el usuario o peticionario no responde a requerimientos de más información, evidencias o aclaraciones. O no continua con los pasos necesarios de un seguimiento.

Por primera vez indicamos aquellas peticiones cuya resolución cae clara y plenamente fuera de la intervención o tratamiento por parte de la DU y que se “derivan” a otra instancia (o porque entran ya en la actuación disciplinaria o en una gestión de alcance de política del rectorado, o es ámbito de otro servicio, etc.). Esto permite evitar un dejar en “proceso” o “espera” cuestiones que no permiten más tratamiento por nuestra parte que hacer cierta observación de la respuesta ofrecida por a la instancia a la que se ha derivado.

2.3. DE SU PROCEDENCIA POR SECTORES

De las cuestiones planteadas, [153 han sido presentados por hombres, 201 por mujeres](#) (41,6 y 54,6 respectivamente, prácticamente iguales al curso anterior) y **14** lo han sido de forma colectiva (3.8% frente a 4.5 y 6.5% anteriores).

El porcentaje de asuntos presentados por **mujeres respecto a hombres** sigue siendo mayor en estudiantes (y aumentando 58.1 vs. 38.4 respecto de los anteriores cursos: 52.9%-42%, y 48.6%-43%); así como en el PAS (aumentando también 59% vs. 31.8% frente a los datos de años pasados 46.1%-38.5 y 45.5%-36.4%). En el PDI, vuelve a invertirse la tendencia respecto del año anterior: el profesorado masculino supera ligeramente al femenino (51.3% vs. 47%; el año anterior fue 46%-56% y antes 52.8%-44.3%). La presentación de peticiones colectivas, con una magnitud absoluta pequeña, es más relevante en PAS que en estudiantes y PDI.

Respecto del [sector o colectivo de la comunidad universitaria](#), la distribución ofrece la habitual predominancia de actuaciones relativas a estudiantado que, sin embargo, baja respecto de cursos anteriores (**55.1%** frente a la serie 68.5%-63%-58.7% anteriores). El PDI recupera y aumenta diez puntos (**30.71%** respecto de 21.7%-25.6%) y también un ligero repunte en el PAS (**6%** frente a 3.45%-2.7%). En una cierta estabilidad se mueven ligeramente las peticiones que llegan desde fuera de la comunidad universitaria (un 7.88% frente a 6%- 8%).

Yendo más allá de los datos de frecuencia brutos, se puede calcular las ratios/proporciones por colectivo, observando que:

- Al ser el estudiantado el grupo colectivo más numeroso, aunque suma más casos, su proporción es baja y no llega al 1% de su grupo (0.63).
- El 1.8 % del PAS supone una ratio que ha crecido casi un punto respecto al año anterior.
- [El PDI, es el grupo que proporcional y recurrentemente más acude a la Defensoría](#) en una ratio algo más baja que el año anterior (2.67% frente al 3,96%).

Como va siendo común en memorias anteriores, recogemos una [comparativa inter-anual \(v. anexo IV\)](#) que reflejaba los cambios y estabilidad de la composición de la comunidad universitaria de la UMU y su demanda a la Defensoría. Podemos señalar:

- El curso 2021/22, sigue una recuperación a la baja (hacia un promedio mucho menor que los picos de 2019/20 o incluso el aún alto 2020/21).
- Ya ha sido comentado en la memoria anterior las variaciones de la década en la composición de demandas / tamaño de los sectores de la comunidad / su presentación neta de quejas / las ratios observadas. En definitiva, la evolución de la demanda relativa por grupos. Los promedios de la serie observada son 243 (ratio 0.75) para estudiantes, 72.5 (ratio 2.73) para PDI, 12.5 (ratio 1) para PAS y casi 25 para Otros.
- Salvo un ligero aumento en las peticiones por parte del PDI y un notable descenso en las incidencias planteadas por estudiantes (de hecho, con la segunda cota más baja de toda la serie) que afecta al global; podríamos afirmar que los indicadores de este curso rubrican una consolidación y aumento de la demanda por parte del PDI y en menor medida en el PAS, y también una disminución relativa lejos de su promedio en los estudiantes.
- *Por otro lado, la evidencia reitera que la Defensoría lo es de toda la Comunidad Universitaria, y así lo reflejan los datos y su evolución.*

2.4. CUESTIONES DE LOS-LAS ESTUDIANTES

En los casos planteados por [estudiantes](#), y como viene siendo habitual, casi un tercio de las actuaciones (27.6%, algo menos que el pasado año y el anterior: 32.43% y 37.16%) están relacionadas por quejas/consultas diversas sobre **evaluación y calificaciones** (la característica que hemos llamado *convocatoria, evaluación y actas*). Dicho porcentaje puede subir hasta casi 32% si se le añaden y se le vinculan los casos relativos a evaluación por compensación (3.45%) y progresión-permanencia (0.99%), aunque tienen otro matiz y se ubican en otra fase del proceso evaluativo. En todo caso, se consolida la disminución de la magnitud y virulencia de esta problemática que, no obstante, es recurrente y necesita de una gestión constante.

Los temas citados en evaluación ([ver la tabla de grupos](#), tipos de solicitud, características y de observaciones, que resumimos en unas cuantas dimensiones) están relacionados con:

Problemas y quejas relativos a incoherencias o indefiniciones entre Guías Docentes y llamamientos, pruebas y criterios de evaluación:

Agravio comparativo entre el nivel de exigencia en evaluación continua y evaluación no presencial (100% de la nota en convocatorias extraordinarias). Cambio de criterios entre convocatorias, cambio de notas de corte para ponderar teoría y práctica. Notas de corte superiores a 5. Mantenimiento o no de notas en pruebas o criterios superados en otro curso o convocatoria. Ponderaciones no ajustadas a GD, alteración de criterios.

Incidencias. Su convocatoria y consideración. No sólo cuestiones extraordinarias ligadas al COVID-19, sino también por otras circunstancias de salud –ingresos clínicos y quirúrgicos—, fallos informáticos, coincidencia de exámenes, cambio en la modalidad de prueba. Plazos anticipados para convocatorias ordinarias, incidencias y repetición de examen.

Problemas en la realización de pruebas. Examen-es o parte perdidos por docente-s. Negativa de acceso por retraso al llegar. Supuesta copia y sus efectos. Aclaraciones docentes puede alterar equidad de la prueba. Polémica sobre quien llegó tarde a un examen no realizado. Anulación de preguntas. Grabación efectiva de pruebas orales.

Problema en la publicación de notas, entrega de actas y derecho de revisión. Variación de criterios de corrección o decimales de puntuación suspensa entre junio y julio. Rechazo a corrección por mala caligrafía. Mantenimiento de notas prácticas entre convocatorias. Incidentes interpersonales en revisión.

Derecho de reclamación. Reclamaciones sobre los *criterios de evaluación y sus resultados*. No modelo de corrección para preguntas abiertas que no permite contraste. Diferencias entre docentes de un mismo equipo y materia. Opciones de recuperación compensadas no claras. Supuesto comportamiento inadecuado en revisión, calificación casi aprobado reiterada.

En definitiva, problemas comunes, ligados a variaciones o disfuncionalidades en la esperable definición y comportamiento de discentes y docentes en torno a procesos o ejecuciones de evaluación. A veces la incidencia o controversia es inevitable en tanto se producen circunstancias imprevistas, conductas que inesperadas o inadvertidamente condicionan o problematiza la situación (v.g. las aclaraciones de un docente crean una diferencia de inequidad para quienes ya han entregado el examen; un estudiante se presenta y aprueba un examen, pero había agotado convocatorias y no era consciente; retrasos de unos u otros, extravío de pruebas). Otras podrían sortearse si el diseño de la GD, el llamamiento y la exposición de reglas de juego fuese muy claro y correcto de entrada (v.g. pedir 6 o más para poder ponderar SEs; mantenimiento de notas de SEs superados entre convocatorias en un mismo curso o siguiente, definición de prácticas obligatorias y sus opciones de recuperación en evaluación continua o global).

En segundo lugar y con menos de la mitad de frecuencia y porcentaje (10.34%) que la anterior característica (pero subiendo respecto al curso anterior), lo ocupan las cuestiones relativas a la tutorización-realización, defensa y **evaluación de TFG, TFM o Tesis Doctoral**. La ausencia de respuesta o tutorización es una cuestión reiterada aquí. Reclamaciones a tribunales también. Cuestiones en los llamamientos y modalidad de exposición y defensa de TFM's también alguna. Uso de autoría o difusión sin permiso. Retrasos en tramitación de tesis...

Han aumentado con relación al curso anterior las cuestiones relacionadas con “**infraestructura**” (casi el doble: 7.88% frente a 4.25%), pero ese aumento se explica con una reiterada queja sobre la climatización de salas de estudio, biblioteca, y aulas de examen, el cierre de aulas de estudio por plan de ahorro energético. Se añaden quejas otras más aisladas sobre dificultad de transporte en época de exámenes, falta de espacios y microondas para comida personal en CSU.

También ha aumentado (pasan de un 1.9% al 6.4%) las peticiones o problemas específicamente planteados como de **conciliación y asistencia** (relacionadas con cómo armonizar las exigencias de presencialidad académicas y las circunstancias laborales). Especialmente han llegado dificultades de asistir por horario (y cambios de turno) de trabajo o nuevas contrataciones, incompatibilidades entre prácticas, exigencias de máster.

También con un cierto porcentaje siguen estando las quejas o consultas relativas al **comportamiento de profesores** (con magnitud similar al año anterior 5.4%). Se señalan supuestos de trato humillante, alteraciones sobre derechos de protección de datos-imagen en control de asistencia o email difundido, derecho al voto anticipado, mensajes coactivos para implicarse en un conflicto entre docentes o por presentar quejas sobre incumplimientos.

El **reconocimiento de créditos/homologación o convalidación** también se mantiene casi en la misma magnitud que curso anterior (roza el 5%). El desacuerdo en distintas formas con el reconocimiento de asignatura-s en traslado de expediente, méritos profesionales o experiencia, o títulos anteriores, incluso entre tablas de másteres con afinidades.

El resto de características alcanzan frecuencias bajas relativas dentro de este colectivo, en general iguales o menores a 4%, de las que señalaremos sólo alguna circunstancia:

- **Becas/Ayudas:** cobertura insuficiente de becas NEA/OAS y ayudas UMU-CARM; revocación de beca por insuficiente cobertura de aprobados al no poderse contar TFG aprobado.
- **Docencia/Enseñanza.** Cuestiones relativas a adaptar la docencia a ciertas circunstancias (accidentado, incorporación tardía). Sustituciones que no llegan, retrasos. Fallos de planificación.
- **Matrícula.** Petición de prorrogas, anulaciones, quejas sobre precios o costes. Se puede añadir los cuellos de botella o circunstancias sin salida en **acceso y admisión**.
- Procedimientos de **gestión administrativa** a veces muy diversas: interponer un recurso de reposición, instancia básica desde el extranjero, expedición de certificado EBAU, título que no ha llegado, supuesto desfase en aplicación de notas y expediente.
- Evaluación por compensación: afecta a becas, nuevas matrículas, falta de créditos suficientes en la UMU, dudas sobre consumo de convocatorias requeridas.

Sobre los demás elementos decir que sus frecuencias relativas y porcentajes son bastante bajos, representando apenas unos pocos casos, y en su consideración remitimos a la tabla de porcentajes y a las tablas descriptivas completas. Ha habido pocas incidencias en **atención a la**

diversidad, progresión y permanencia, medidas excepcionales, estudios propios, conflictos interpersonales o practicas externas y programas de movilidad.

2.5. RELATIVAS AL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Al igual que en cursos anteriores, una parte significativa de los asuntos planteados por el **PDI** se refieren a los procesos **de evaluación**, ahora regulados por el nuevo **REVA**, pero hay un cambio significativo: se pasa de un 30.5% y 28% en los años anteriores a apenas un 13.3%. El descriptor relativo a los TFs sube y se duplica (de 3.66% aumenta ahora a 7.96%), pero aquí la temática es más diversa (incluye problemática de tribunales de tesis, o TFMs, plagios y Turnitin, etc.). Las cuestiones de **docencia** se mantienen casi igual (7.96%) y se relacionan con cuestiones de guías docentes, recuperación de horas perdidas.

Mientras que las quejas o consultas relativas a comportamientos disfuncionales o disruptivos de **compañeros** o **estudiantes** han bajado a la mitad (se reducen a un 6.19% frente a un 13.4% el año anterior) han subido los casos etiquetables como **conflicto interpersonal** (pasan de un 3.66% a un 11,5%) pero entendiendo que a aquí se suscitan cuestiones que afectan a los demandantes como partes implicadas pero también a otros cuando a la persona solicitante le toca gestionar esa dificultad o antagonismo como tercera parte. Se les puede añadir la problemática relativa al **POD**, aunque esta se mantiene más estable respecto al curso anterior con un 4.4%. Y destacadamente el supuesto **abuso o conducta de un superior** con casi el 5.5% en temas relativos que se vinculan con POD o funcionamiento organizativo.

Asimismo, se incrementan las cuestiones relativas a **carrera profesional** (se pasa de poco más del 1% a un relevante 11.5%, como segundo-tercer asunto más relevante). Docentium, reconocimiento de sexenios, tramos autonómicos, etc., destacan aquí. Si se añade un 3.5% relativo a procesos de selección de personal (reclamaciones a concursos o aplicación de baremos), estos otros elementos de gestión de personal ganan relevancia.

Ha subido también llamativamente las consultas o quejas relacionadas con el **funcionamiento organizativo** (un 9.73% frente a 1.22% anterior) con cuestiones relativas a departamentos, docentium, comisiones de selección, o ciertos cargos o funciones.

Las demás *características* han sido prácticamente de muy baja presencia (1 o 2 casos por tipo, o poco más en la **conciliación-asistencia** docente)

Podríamos decir que disminuyen los asuntos relativos a funciones docentes (evaluación, docencia, supervisión del comportamiento y rendimiento estudiantil) y aumentan o se van equiparando en relevancia de conjunto, las que tienen que ver con la convivencia interpersonal y el funcionamiento organizativo vinculado a su vez con procesos de gestión de personal. Algo así como que el polo de la controversia no está tanto en la relación docente-discente sino más entre pares.

2.6. PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Aun siendo sensiblemente menos que en otros colectivos, las cuestiones presentadas por el **PAS**, han aumentado aparentemente casi al doble, y esto ha hecho que también se expandan el tipo de características con las que se relacionan. Las **condiciones de trabajo/laborales** vuelve a ser el elemento destacado con cuestiones muy diversas: soporte para el teletrabajo, errores en gestión de sustituciones, sobrecarga y malas condiciones psicosociales por exceso de trabajo, y derechos a la *venia docendi*. Aparecen ligados a elementos de **infraestructura**, el discomfort y malestar por climatización en aulas, despachos y bibliotecas, pero también cuestiones de transporte o acceso a instalaciones. Por otro lado, las cuestiones sobre los **procesos selectivos** o **carrera profesional** (convocatoria y derecho al examen, cupos por discapacidad

en la consolidación de plazas, reconocimiento de tramos de carrera). Alguna queja sobre superiores, por conflicto u hostigamiento. Y también, peticiones de cara a otros en sus procesos de gestión o de servicio.

2.7. DE PERSONAS EXTERNAS A LA COMUNIDAD UMU

Los “Otros” o **personas ajenas** no son estrictamente pertenecientes a la comunidad universitaria, pero eso no quita que estén vinculados porque están saliendo de ella o porque desean entrar a ella, o son padres/familiares de estudiantes con dificultades o requerimientos en la UMU. Sin una gran frecuencia o volumen (siguen siendo un poco más que las suscitadas por el PAS) y este año han aumentado su peso relativo (recuperan un aproximado 8% al igual que 19/20).

Como ocurre otros años, los procesos de incorporación y reconocimiento son claves: el **acceso-admisión** (destacando la reiterada campaña sobre supuestas vacantes en admisión de títulos de ciencias de la salud, pero también quejas sobre escasez de plazas en especialidades en Máster de Profesorado de Secundaria, condiciones de EBAU), **reconocimiento** (el retraso en pruebas de homologación de Odontología, insuficiente convalidación de créditos o desigual exigencia en certificados) o **matrícula** (acceso condicionado a máster propio u oficial y fallos de automatrícula, anulación de matrícula por crisis de salud mental).

Algún problema, pero no liviano con **TFGs** o con las **Prácticas** o con la **Movilidad**. Así como asuntos relativos a tramitaciones (horarios y opciones para recoger títulos o tasas de certificados). Y alguna queja sobre opciones para conciliar vida laboral y estudios/evaluación. Destacamos la ausencia de quejas sobre el trato del personal.

2.8. OTRAS ACTUACIONES

Además de los recordatorios y recomendaciones no es inhabitual que se tengan que realizar actuaciones extra, en el modo de informes interpretativos o recordatorios de aplicación normativa vinculados con casos o demandas, donde la atención a ciertas quejas o conflictos requerían un abordaje complejo y una pacificación más argumentada para “convencer” a las partes. También las respuestas informadas, argumentadas y equidistantes con base en las normas vigentes, usos frecuentes, en la enseñanza universitaria suelen producirse cuando se plantean cuestiones complejas en la interacción de la DU con peticionarios diversos.

Además, y también entre las anteriores, destacar alguna actuación adicional, relativamente puntual y de distinta naturaleza.

- a) Actuaciones especiales en Fac. BB.AA. Ha habido varias situaciones complejas en la facultad que han requerido de atención extra. Las problemáticas han sido muy variadas. Una reclamación a la valoración docente de menor rango por un solo indicador negativo sobre el que existen dudas de interpretación o no claros precedentes de valoración. Una reclamación sobre evaluación de TFM con acusación de mala praxis en el tribunal, que ha exigido interpretación de informe Turnitin y revisión de la grabación y de todo el expediente de evaluación, que finalmente se concreta en un dictamen sobre la cuestión consultada-reclamada. La asistencia a una sesión de Consejo de Departamento como elemento testigo o de pacificación ante un tema muy polémico que ya había enfrentado con cierta virulencia a los miembros en otra sesión previa. Indagación sobre supuestas conductas irregulares o no conformes en la asignación de POD y eventual reducción o despido de Prof. Asoc. que enfrenta al departamento y a ciertos docentes con el director.

- b) Además de las diversas actuaciones digamos ordinarias en la Facultad de Educación (que son muchas dado el tamaño del centro y la casuística del máster de secundaria), se ha añadido como intervenciones con más complejidad algunas otras. Intervención con apoyo al decanato, seguimiento de las oscilaciones de conductas y respuestas institucionales, entrevistas con familiares y profesionales relacionado, en una denuncia sobre posible acoso u hostigamiento de (un) expareja. Por otro lado, varias entrevistas y una mediación para resolver un conflicto en la representación estudiantil de la facultad. Igualmente, otro conflicto en relación a PODs de cursos anteriores en un departamento, con proyección a candidaturas a la renovación de la dirección del órgano. También una revisión y reclamación polémica con diferencias de enfoque entre docente, departamento y decanato.
- c) Una actuación peculiar a raíz de una “descalificación” en perfil profesional Google de una docente de Medicina que altera su promedio valorativo, consecuencia de un conflicto en la revisión de unas prácticas con una estudiante y algún compañero más. Se hizo un esfuerzo para pacificar la controversia (con petición de actuación disciplinaria) y posibles efectos consecuentes y restablecer “el perfil” original. También seguimiento y proceso de consultas para la polémica y distintos acontecimientos y pareceres relativos a la ejecución de oposición de una plaza TU (en la que se implicaron departamento, miembros de la comisión, rectorado, junta de PDI, asesoría jurídica,).
- d) Alguna actuación extra ha supuesto abordar en Biología, un cierto conflicto o discrepancia sobre autoría intelectual en la que se vinculaban datos de un TFG y de una publicación científica. También una cuestión muy peculiar sobre cobertura de prácticas obligatorias y una incidencia fuera de lo normal de una estudiante.
- e) Por otro lado, ha sido necesario intermediar con actuaciones más particulares sobre la situación de una estudiante y su trayectoria en un programa de doctorado (EIDUM) en el que se articulan tutores y directores de medicina y biología.
- f) Muy complejo ha sido también un caso de supuesto plagio en un TFG de la FEE, donde las evidencias que apoyan el resultado de Turnitin ya no están disponibles ni son claramente rastreables por estar relacionado con un centro en el extranjero y de un posible docente en el mismo que ya no pertenece a él. Por otro lado, el estudiante muestra evidencias sobre las tareas originales de su trabajo. Ha habido que entrevistar a tutor, decanato, estudiante, técnico del programa, hacer indagación en la web y supuestas evidencias, etc.
- g) Ha sido convulso también el proceso electoral al Decanato en la FCCT, se han producido ciertas incidencias, quejas y denuncias, en las que se han visto implicadas personas que eran compañeros docentes y de gestión, y estudiantes. Ha sido necesario indagar sobre ellos, valorar su mayor o menor trascendencia y estar cercanos y apoyando la acción de la Junta Electoral.
- h) Mensaje presentando razonamientos y hechos con posibles consecuencias sobre el desfase entre convocatorias Becas Ministerio, Ayudas s OAS y Ayudas Estudio UMU-CARM. Se envió a responsables y después se hizo eco con aclaraciones a la lista de estudiantes.
- i) Participación como ponente invitado en la Jornada sobre Salud Mental y Universidad. En la Universidad de Almería (6 mayo, 2022).
<https://www.youtube.com/watch?v=FSSTt0cfed8>

- j) Seminario Web "La salud mental en las aulas universitarias" organizado por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional (CFDP), dependiente del Vicerrectorado de Formación Continua. (31 mayo, 2022)
- k) Asistencia a "WEBINAR: *Addressing Psychological Crisis and Mental Health Support in Higher Education*" ["WEBINARIO: Abordaje y Apoyo a la Salud Mental en la Educación Superior"] organizado por la UPNA: tiene como finalidad abordar la salud mental y especialmente la depresión en el contexto de la educación superior. Se debatirá sobre las necesidades de atención actuales del alumnado y se ejemplificarán algunas acciones para abordar la salud mental en el ámbito universitario. (21 junio, 2022).
- l) Informe previo y comparecencia ante la Comisión de Investigación y Detección de conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad o expresión de género, respecto de un caso planteado en la F. Educación.
- m) Adaptación y redacción del artículo "Atención a las personas con problemas de salud mental en la comunidad universitaria. Bases para una estrategia coordinada" a publicar en la Revista RUEDA / N° 7 / 2022 / ISSN: 2530-030X (en prensa).

3. RECOMENDACIONES

En este apartado solo se recogen las recomendaciones de carácter general que se han presentado cuando, a partir de una queja individual o en el tratamiento de varios casos diferentes, hemos detectado situaciones que podían afectar a más personas de las que han presentado la queja. También se recogen las realizadas de oficio ante la detección de algún problema sobre el que se ha visto conveniente sugerir alguna actuación. Es decir, se pasa de la **mera respuesta particular a la propuesta de mejora sistémica**. No se incluyen aquí como tales, bien por su sentido más restrictivo y puntual o por su carácter particular, privativo o confidencial, aquellos informes o dictámenes de menor alcance o sobre asuntos particulares de centros, servicios o personas. Aunque sí mencionaremos, las más relevantes o trabajosas, por referencia al elemento esencial de su contenido.

Más allá de otros avisos o mensajes de difusión sobre elementos preventivos, de sensibilización en salud mental o salud laboral (bienestar en el trabajo), guías para víctimas de delitos de odio, etc. Tienen el doble enfoque de ser recordatorio (algo que ya se ha dicho o que se sabe/debiera saberse, y que está pendiente o en la agenda de mejoras institucionales) y también recomendación (como elemento necesario para la mejora de calidad del sistema o procesos).

- **RECORDATORIO- Elaboración de un protocolo y sistema de protección de alertadores y denunciantes. Transposición/ Aplicación de la Directiva CE 2 19/1937(1)**
- **RECORDATORIO** al publicarse la **Ley de Convivencia Universitaria (3/2022) de 24 de febrero BOE 25 de febrero**, y sobre los retos y reacciones normativas a abordar por parte de la UMU:
- **RECORDATORIO** sobre la conveniencia de estudiar el **Abandono Académico y la Permanencia Prolongada**. Haciéndonos eco del estudio presentado por el Ministerio de Universidades y de diversos trabajos y líneas de investigación sobre el tema. Cuando además nuestro portal de transparencia arroja resultados inquietantes.
- **RECORDATORIO/RECOMENDACIÓN. Visibilidad y actualización órganos de representación sindical en estructura UMU**. Además de la dificultad de localizar o ver en el mismo nivel que otros órganos, asociaciones o grupos, en algún órgano sindical la composición lleva sin actualizar varios años.
- **RECOMENDACIÓN sobre "Revisión de ciertos aspectos de la Normativa sobre Evaluación por Compensación"**. Tras acumular casos en estos años sobre esta problemática y tras hacer estudio de la cuestión y dialogarlo/debatirlo con dos especialistas.
- **RECORDATORIO. ALGUNAS CUESTIONES sobre TFG/TFM (Sobre la exposición-defensa y sobre la propiedad intelectual)**. Actualización de la normativa sobre TFs y su exposición y defensa en acto público. Se recuerda que debiera ser grabado, así como otros elementos de evaluación-elaboración. También una aclaración técnica sobre la propiedad intelectual y algunas posibles confusiones o sobreentendidos erróneos al respecto.

Todas las recomendaciones generales presentadas formalmente están recogidas íntegramente en el [anexo VII](#). A continuación, se indica también su enlace a la página web de la ODUM, Año 2022 <https://www.um.es/web/defensor/recomendaciones>

- [Revisión de normativa de Compensación](#)
- [Protocolos anti-represalias \(y efectos de la Directiva 2019/1937 CE\)](#)
- [Recordatorio de algunas cuestiones sobre TFG/TFM](#)

4. RELACIONES INSTITUCIONALES

4.1. REDES DE DEFENSORÍAS (CEDU y RIDDU)

El habitual y frecuente contacto de colaboración en red que se mantiene con otras defensorías, comparte y contrasta diversos asuntos que se relacionan en el [Anexo V](#). Muchas veces en este contacto se han realizado intercambios de experiencia o normas internas sobre temáticas vivas en la comunidad y panorama universitario. Algunos acontecimientos particulares, pero también el agitado escenario de cambios normativos en ciernes, con su fase de aportación pública y los avatares de su negociación han sido motivos de comentario e intercambio de documentos previos.

Ya en las pasadas memorias decidimos informar de las reuniones y actividades de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios –CEDU— y siempre que se dieran dentro del espacio informativo relacionado con el curso de aplicación, especialmente en tanto se relacione con las cuestiones de actualidad que se comentan en la Memoria. Tenemos que recalcar que la DU de la Universidad de Murcia, fue elegida para la Ejecutiva de la Conferencia desde la Asamblea de Cádiz en otoño de 2021 (consolidando así una participación que ya tenía –marzo 2021— al haber corrido el turno de sus miembros derivado del Encuentro Nacional de Valladolid). El relevo de la antigua ejecutiva por la nueva se produce en enero de 2022, y empieza su funcionamiento habitual ya en abril de 2022, con la vuelta a las sesiones presenciales, Esta comisión Ejecutiva se reúne cada aproximadamente cada dos meses, y se pueden intercalar sesiones extraordinarias si es preciso, así como un contacto frecuente por correo electrónico y WhatsApp. En este curso además de la inicial online de enero, se dieron en: 1 de abril (presencial en U. Valladolid), 27 de abril (extraordinaria online), 26 de mayo (presencial en U. Alcalá de Henares), 20 de julio (presencial en U. Complutense de Madrid) y 28 de septiembre (presencial U. de Santiago de Compostela).

De estas sesiones subrayar: la presentación y reanudación de contactos institucionales (Ministerio, CRUE, CERMI, Defensor del Pueblo, ENHOE, CREUP); los procesos de mejora interna con incorporación de más universidades; el rediseño, acondicionamiento y dinamización de la web de la Conferencia; preparación de la Jornada Técnica de UAH y el Encuentro Nacional de la USC.

Se puede destacar que el encuentro con el nuevo ministro Joan Subirats, donde los elementos de la reunión tenían que ver con:

1º.--- Información sobre la función esencial que desarrollan las Defensorías Universitarias en el seno de las respectivas Universidades, los principios de actuación y las principales herramientas de que disponemos, esto es, la elaboración de informes y recomendaciones, así como de la propia CEDU, el número de miembros que están asociados, los fines y actuaciones que desempeña.

2º.--- La Ley de convivencia universitaria: se estima poner de manifiesto la petición que hizo la CREUP y el escrito que se envió al presidente de la CRUE sobre el riesgo de que una dispersión normativa, al dictar cada Universidad sus propias normas de convivencia universitaria, pueda provocar agravios comparativos, de modo que una misma situación o conducta tenga consecuencias diversas en las Universidades. Atendiendo a que se trata de una norma ya aprobada, se acuerda que se le transmita la necesidad de que desde el Ministerio de Universidades se haga un seguimiento de la adaptación de la Ley por las distintas Universidades para constatar qué efectos y resultados se han producido.

3º.--- Anteproyecto de Ley de Orgánica del Sistema Universitario.

Se proponen una serie de mejoras al texto del Anteproyecto de LOSU, relativas a que: a) Se contemplen las Defensorías en un artículo separado a la inspección de servicios, unidades de igualdad y de diversidad, acentuando nuestra independencia y autonomía, a diferencia de los

otras unidades; b) Incluir una referencia a las funciones de mediación y conciliación, más similar al actual texto del Estatuto del estudiante universitario, e insistir en que no están sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, en su autonomía e independencia; c) Incluir referencia a que las actuaciones llevadas a cabo por las Defensorías son confidenciales, con deber de reserva de toda la información que disponga; d) Mantener la posibilidad de que el proceso de elección sea por el Claustro/o por sufragio ponderado de la comunidad universitaria.

De las reuniones más globales se da mención a su temática y elementos destacables:

- Jornada Técnica presencial celebrada el pasado 27 de mayo de 2022 en UAH (<https://cedu.es/webinario-docencia-en-linea-y-proteccion-de-datos-2/>). En la que se hizo trabajo dual orientando una sesión a las personas titulares de las Defensorías, pero también otra sesión para el personal de apoyo/administración de ellas. El programa, por tanto, incluía:

Defensorías Universitarias: Conferencia, debate y puesta en común

"Medidas efectivas de acceso de personas con discapacidad en el PDI" (Salón de Grados)

Moderador: D. Gonzalo Pérez Suárez Defensor Universitario de la Universidad de Alcalá

"Hacia un sistema de educación universitaria inclusivo: desarrollo profesional pleno para las personas con discapacidad" Gregorio Saravia Méndez. Delegación de Derechos Humanos y para la Convención, CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad)

"Discapacidad y acceso a los cuerpos docentes universitarios: la articulación de la cuota de reserva de empleo público" María Fernanda Moretón Sanz. Defensora Universitaria de la UNED

Personal de Administración y Servicios:

"Tácticas y técnicas en la recepción de quejas en las Defensorías" (Sala de juicios)

Juan Antonio Martínez Rojas. Universidad de Alcalá

Moderadores: Jesús Alpuente Hermsilla. Defensor Universitario Adjunto de la Universidad de Alcalá.

María Jesús Pérez Lobón. Secretaria de la Defensoría Universitaria de la Universidad de Alcalá

- El **XXIV Encuentro Estatal de Defensorías Universitarias** para 28, 29 y 30 de septiembre celebrado en la Universidad de Santiago de Compostela. En espera de la publicación de sus conclusiones, y de algunas de las ponencias en la Revista RUEDA se ofrece en [Anexos](#) el Programa del encuentro y sus temáticas. Destacar que fueron unas jornadas intensas y fructíferas con temas muy relevantes en el momento para la situación y actuación futura de las Defensorías en el nuevo contexto legislativo (Desarrollo de la LCU, Salud Mental en el ámbito universitario, derechos del PDI laboral en el marco normativo inminente, LOSU y papel de las DUs).
- En la **XV Asamblea General ordinaria de la CEDU de esas jornadas** en Santiago, tuvo como es habitual sus elementos de actualización y rendición de cuentas de la asociación.

Este curso no tenía convocatoria de encuentro en la **RIDDU**, aunque eso no ha sido obstáculo para que en la red y lista de mensajes se hayan intercambiado ofrecimientos de colaboración y noticias de diversos actos de interés (en muchos casos de seguimiento online). Las circunstancias que aun han persistido este curso derivadas de la pandemia a nivel iberoamericano no han sido muy favorables para estimular otro tipo de encuentros.

También recibimos invitaciones y enlaces a actividades de la Red de Defensorías Mexicanas (REDDU).

4.2. CONTACTOS INSTITUCIONALES UMU Y COMUNIDAD

Salvo la primera mitad del curso donde las limitaciones y restricciones impuestas o recomendadas por la extensión de la situación pandémica podían limitar los contactos cara a cara o hacer preferibles la video-conferencia o comunicación telefónica; posteriormente, se ha intentado mantener y rescatar la frecuencia de los contactos institucionales más habitual.

A veces la cuestión ha sido ajena a nuestra intención. La Defensoría tras la pandemia y otros avatares en el gobierno regional recuperó el pasado año la entrevista con la Consejería y Dirección General competente en Universidades para presentarles la Memoria del Defensor del Universitario del último año, y comentar la problemática acumulada en los recientes cursos. Son temas recurrentes: Precios públicos (no solo en estudios y niveles: grados, másteres y doctorado, sino también en cuanto a costes y tasas, y su exención para ciertos colectivos necesitados o vulnerables). El tema del transporte universitario (tanto en líneas específicas desde localidades relativamente alejadas, como cuestiones del bono transporte universitario, líneas y frecuencias en la articulación CARM y Ayuntamiento, etc.). Mantener el esfuerzo en Becas y Ayudas al estudio, tanto propias de la Región como influyendo sobre el Ministerio para adoptar una perspectiva más "flexibilidad" o "adaptación" a los efectos pandémicos y de crisis en la economía familiar murciana. También la cuestión de la Salud Mental y la necesidad de un mayor esfuerzo en recursos, promoción y coordinación entre servicios universitarios y autonómicos. Asimismo, la reciente promulgación de la Ley de Convivencia.

Así cuando íbamos a hacer lo propio al concretar una reunión con el Sr. Director Regional de Universidades (D. David Christian de la Fe Rodríguez, con quien informalmente comentábamos cuestiones en variadas coincidencias en encuentros ocasionales), tras haberse celebrado elecciones en la UMU y también renovación de mandato al frente de la Defensoría Universitaria; nos encontramos con su dimisión por discrepancias más que comprensibles con la Consejería (finales de julio de 2022). Además, coincidiendo con la inauguración del nuevo aulario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Murcia en el campus de El Palmar, con presencia de la ministra de Sanidad, Carolina Darias, y autoridades regionales, municipales y la propia universidad.

La reasignación de competencias de Universidades realizada por el **Consejo de Gobierno Regional**, a propuesta de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, da el visto bueno al nombramiento de **Isabel Fortea** como nueva **directora general de Universidades e Investigación**. Fortea había sido hasta ahora la directora general de **Investigación e Innovación Científica** y a nadie se le escapa su estrecha vinculación con la UCAM. Con un nuevo curso iniciado, y el horizonte de elecciones regionales a la vista de primavera 2023 (si no se anticipan) deja en "pause" este contacto institucional.

Con la Directiva del CEUM ha habido números contactos informales, en la concurrencia a actos, órganos y actividades y dos encuentros formales al menos que recordemos:

- Uno en relación con la candidatura del actual DU a la reelección el 25 de mayo de 2022, en el que se repasaron las realizaciones pasadas y las reivindicaciones o propuestas presentes, así como un enfoque para el curso venidero sobre temas relevantes: Estatutos, Reglamento DU y adjuntos y/o consejo asesor, LCU, LOSU, Estrategia de Salud Mental, Abandono Académico, etc.
- Otra reunión el 19/9/2022 sobre
 - ✓ Desarrollo de la Ley de Convivencia. Configuración de la Comisión entre la UPCT e UMU
 - ✓ Cuando se espera que salga la LOSU y cómo
 - ✓ Actualización de los Estatutos (Tiempo previsto para comenzar el procedimiento)

- ✓ Paro académico, paralización de su trámite en la comisión que se creó al efecto.
- ✓ Propuesta del Defensor de recomendación sobre la Evaluación por Compensación.

También ha habido comunicación estrecha en relación a temas que implicaban o afectaban a Delegaciones como un problema en Educación y otro en Ciencias del Trabajo. También en cuestiones más pequeñas o puntuales.

Se ha acudido a cuantos actos conmemorativos o de protocolo habitual ha sido posible y hemos sido convocados, destacamos:

- Acto de Posesión del Rector y su Equipo (18/03/2022).
- Asistencia al Acto de entrega de medalla Dedicación Universitaria.
- Tomas de Posesión de las Decanas/os y equipos decanales de Facultades de Economía y Empresa, de Letras, de Matemáticas, de Comunicación y Documentación, de Biología. Excusamos a la Facultad de Derecho en su ocasión (por coincidir con Ejecutiva CEDU).
- En el umbral del actual curso asistimos a la toma de posesión del DU (sic) y de la Decana de la Facultad de Medicina. Ambas se habían retrasado desde el verano por diversos temas de agenda y no pudieron celebrarse en julio o septiembre.
- Acto de Reconocimiento a la labor desempeñada por la Junta Directiva del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia, durante el periodo 2020-2021 y bienvenida a la nueva Junta Directiva del Consejo de Estudiantes, durante el periodo 2021-2022 (23-12-2021).
- Acto de presentación oficial de "Mi campus", la plataforma de acceso único a los servicios digitales de la Universidad de Murcia (25 de enero, 2022).
- Acto de Santo Tomás de Aquino (31 de enero de 2022). Versión casi normalizada.
- Acto de Apertura de Curso 2022/23 (3 de octubre de 2022) en la UPCT

4.3. DE LA INTERACCIÓN CON LOS ORGANOS UNIPERSONALES

Como el curso pasado, éste se ha caracterizado por la existencia de contactos informales más que estrictas reuniones de agenda. Eso no quita que las actividades en las que se asiste o coincide puedan ser aprovechadas casi siempre para mantener el tono comunicativo y comentar o emplazarse para asuntos más destacados de los que llegan a la Defensoría Universitaria.

El contacto con el **Sr. Presidente del Consejo Social** ha tenido varios momentos sin una reunión formal agendada. Se le remitió e hizo entrega de la Memoria del curso pasado, lo que dio lugar posteriormente a ser convocado y asistir a una sesión ordinaria del Pleno del Consejo (ver a continuación). Es lugar común en este apartado, recordar la proximidad e interés que siempre muestra el Sr. Presidente en los asuntos que le remitimos o que se suscitan al tratar otros durante las conversaciones siempre habituales en las coincidencias en actos académicos. Así, por ejemplo, su apoyo a la propuesta que hicimos sobre estudiar el abandono académico y la excesiva prolongación de estudios, que también reiteró en nuestra comparecencia ante el Pleno del C.S. Nuestra reelección recibió también su expresa enhorabuena, así como la reiteración de la apertura y disposición comunicativa y de apoyo para el nuevo mandato.

Los **encuentros presenciales y el contacto telefónico con las autoridades universitarias** que tienen función ejecutiva para resolver peticiones planteadas a la ODUM, han ido variando en función de las incidencias y casos planteados. Algunas cuestiones tienen el rango de asuntos particulares, sobre problemas específicos planteados ante las DU buscando soluciones o se nos pedía una intermediación para que su asunto pudiese ser conocido y atendido a un nivel

superior. Otras cuestiones de proyección más general tienen que ver las recomendaciones realizadas, problemáticas apuntadas en consideraciones de la memoria anterior, o asuntos que superan la casuística particular y se elevan a órganos unipersonales o colegiados.

En este apartado se incluyen contactos con el Equipo de Gobierno, con Decanatos, Jefaturas de Área o Servicio, etc. Destacaremos como ejemplo solo algunos de esos contactos, de los que hemos conservado apuntes o efectos.

- Con el **Sr. Rector**, hubo una reunión con agenda de temas sobre la mesa el 4/11/21
 - ✓ Sexenios PDI funcionarizado que tenían de anterior CDP.
 - ✓ Comisión Paritaria. Reconocimiento de Sexenios.
 - ✓ Presentación de la Memoria.
 - ✓ Proyecto de Ley de Convivencia.
 - ✓ Estatutos, ¿Reglamento del Defensor?
 - ✓ Elecciones...
 - ✓ Situación de Escuela Adscrita de Enfermería de Cartagena.
- Y también el 20/6/2022 (tras la renovación al frente de la DU):
 - ✓ Ley y Comisión de Convivencia, inicio y configuración de su definición, propuesta inicial (o tentativa) de la DU.
 - ✓ Refuerzo de la DU y elementos complementarios (adjunto-s y consejo asesor desde la Comunidad Universitaria o Claustro).
 - ✓ Reforma o actualización del Reglamento de la DU de forma independiente a Reforma de Estatutos (quedaría pendiente actualizar después el sistema de elección que bloquean los estatutos actuales).
 - ✓ Incluye un cambio de denominación para ponerse en estándar CEDU...como "Defensoría Universitaria" (el Defensor o Defensora es la persona que ocupa el órgano, no el nombre del órgano en sí).
 - ✓ Problemas serios en un departamento con la adscripción fraudulenta de la docencia.
 - ✓ Problema en otro departamento con una asignación irregular de POD e intento de despido unilateral de una docente sustituta (sin reincorporación del sustituido).
 - ✓ Toma de Posesión (cuando convenga y se pueda, según agenda y protocolo de Rectorado).
- Además, se dan conversaciones informales y breves, a menudo aprovechando actos de la campaña electoral u otras actividades orgánicas o conmemorativas. añadiendo algunos contactos telefónicos e intercambio de emails que han sido menos frecuentes, o al menos restringidas a asuntos graves o llamativos, en este curso que en los anteriores.

Vamos a incluir aquí la entrevista colectiva por indicación del Rector, que el jueves 21 de abril tuvo lugar con la visita prevista del **Ministro de Universidades** (Joan Subirats) a la Universidad de Murcia. La agenda de esta visita incluyó una reunión del Ministro con el Rector y representantes de los distintos estamentos de la Universidad, que se celebró en el Rectorado, en el Edificio Convalecencia, a las 12 horas, y con una duración aproximada de 1 hora y media. La reunión empezó más tarde y se extendió más tiempo. Asistieron representantes de los Decanos, de los ORUs (PDI/PAS: Junta y Comité Empresa), del CEUM, de la UPCT (incluido el DU de la universidad hermana), de AJIUM, de la Plataforma de Asociados. Muchos temas fueron tocados en esa reunión. Por nuestra parte destacamos la LCU y su aplicación. La LOSU y sus aspectos “inquietantes” para las UUPP.

La atención o respuesta de Rectorado se vehicula a menudo a través de otros miembros del equipo de gobierno. De ahí que se puedan destacar otros contactos con vicerrectorados a petición o derivación suya.

- Con el **Secretario General** para temas como: actualización del protocolo de incidencias Covid en exámenes del curso 21-22; problemáticos de denuncias en proceso electoral en una facultad; dudas sobre los procedimientos de elección y existencia o no de voto anticipado en la Elección de DU de junio de 2022; envío de una propuesta de configuración sobre la Comisión de Convivencia provisional; Modificación del artículo 17 del Reglamento de Evaluación de Estudiantes (REVA) y una cuestión sobre artículos que no figuran en el reglamento de Grado y Master nuevos (esto en correspondencia con **Vicerrectora de Estudios**)
- Con el **Gerente**, se han dado contactos informales en actos y por teléfono, casi siempre referidos a procesos de selección y concurso de méritos, listas de espera, así como a algún incidente interpersonal en el PAS, o entre PAS y PDI. No es inhabitual que seamos correceptores de demandas y peticiones.
- De igual modo con el **Vicerrector de Profesorado**, se han canalizado preguntas y contactos en el entorno de las sesiones de la Comisión Académica, y conversaciones informales sobre temas candentes (tres o cuatro relativamente graves y conflictivos) en actos oficiales o llamadas telefónicas puntuales. A menudo, algunas personas del PDI recurren simultáneamente, otras veces, pasan, consultan y relatan hechos antes de un petición o reclamación ante Profesorado.
- Y con el anterior Vicerrector 3C y con la nueva **Vicerrectora de Calidad** sobre hablado sobre Docentium, y sus factores de imprecisión o puntos de reclamación, y sobre las Encuestas de Calidad.
- Con el **Vicerrector de Responsabilidad Social y Transparencia** se han tratado diversos aspectos relativos a la OAS, por supuesto en reuniones del Consejo y en actos relativos a las actuaciones de la OAS (Guía de recursos, Ucrania). Por otro lado, la campaña de ayudas-becas posteriores a las NEA, y su orden-articulación con otras becas (y esto en coordinación con **Vicerrectorado de Estudiantes**).
- Los contactos presenciales, telefónicos o por email con la anterior **Vicerrectora de Estudiantes y Servicios a la Comunidad Universitaria** (luego ViceR. de Ciencias de la Salud y SCU) han sido muchos y han tratado muy diversos temas:
 - Protocolo sobre Incidencias COVID-19 y exámenes
 - Vacunación de Erasmus salientes
 - Demandas de ayuda informática para estudiante en docencia online.
 - Incidente patrimonial entre estudiantes.
 - Dificultades de presencialidad por complicaciones quirúrgicas y de rehabilitación.
 - Tarjeta BasicUM o PremiUM y trofeo Rector-SAD.
 - Y de modo intenso y especial, todo lo relacionado con la Estrategia sobre Bienestar y Salud de la UMU, y el comité que la está desarrollando.
- **Vicerrectora de Investigación** sobre la estrategia HSR4R y la necesidad de que para su acreditación exista un canal de reclamaciones con garantía de anonimato –de acuerdo a la directiva europea al respecto— que se puede canalizar a través del Buzón de Reclamaciones que gestiona la DU, realizado en él las adaptaciones necesarias (disponibilidad en inglés, opción de presentación de queja de forma anónima o con garantía de confidencialidad de identidad).

Los contactos con **Decanos y Decanas** (y a otras personas del equipo decanal, por diversas vías, presenciales o por llamadas y emails en cualquier momento del día o de la semana) son lo más común a la hora de completar información de una consulta o queja, o bien para dialogar sobre cómo está siendo abordada una cuestión que ya se conoce o nos ha llegado de modo simultáneo. No es inhabitual que también se traten cuestiones de funcionamiento y conflictos, dudas y peticiones que plantean los propios equipos decanales a la Defensoría, es decir

son receptores y también emisores de peticiones. Los Decanatos actúan como órgano de gestión y garantía en incidencias que afectan a sus centros y títulos. Son realmente el primer frente del sistema y cada vez hacen mejor esa labor y adquieren mayor experiencia en contener o procesar problemas y reclamaciones o incidencias de calidad. Eso no quita que necesiten apoyo, escucha, contraste, e información. Como muestran los datos en Anexos, el volumen de cada centro, da un escenario de posibles asuntos de interacción y mutua colaboración.

Por otro lado, han existido contactos formales con la Inspección de Servicios, para diversos asuntos de tratamiento compartido o derivado, y para transmitirle nuestra visión de la Comisión de Convivencia Provisional.

También un encuentro y primer contacto con el Delegado de Protección de Datos y su ayudante en torno a los siguientes elementos:

La idea es comentar el listado que publicó Gerencia/Sec. General sobre "Registro de actividades de Tratamiento" en el cual supongo tienes un rol fundamental, específicamente en relación a algunos elementos:

- a) Defensoría y sus datos confidenciales hacia fuera, pero con elementos de registro hacia adentro. No sé si conviene que aparezca en ese listado o que la DU tenga su propio documento de tratamiento de datos...
- b) La docencia, en cuanto a la composición de la ficha que ofrece AV, en la que ya no figura ni dirección (al menos ciudad donde vive o desde donde se desplaza) ni fecha de nacimiento ni teléfono, lo cual supone a veces una dificultad...
- c) Los datos de historia clínica, o diagnóstico o situación de vulnerabilidad en salud que necesiten coordinar servicios diversos de la UMU en su coordinación de una estrategia preventiva y asistencial en salud mental. Por ejemplo, una persona que tiene un informe ADYV o está siendo atendida en SEPA acaba con un asunto / queja / reclamación / o similar en la Defensoría o en la Inspección y necesitamos saber de su condición para el tratamiento adecuado del caso (eludiendo quizá la vía disciplinar). También viceversa, un caso que nos llega a la DU acaba siendo recomendable que vaya a ADYV o a SEPA o OAS

4.4. DE LA PARTICIPACION EN ORGANOS COLEGIADOS

Podemos reiterar sin duda o incluso con más rigor lo que ya decíamos en el curso anterior, respecto de la asistencia y participación en los diversos órganos en los que puede asistir como invitado o, a veces, formando parte de la comisión.

La asistencia a los Consejos de Gobierno y a sus Comisiones preparatorias permite al Defensor conocer más a fondo la realidad de nuestra Universidad, prever los ajustes de su normativa y políticas internas, así como estar presente cuando se visualizan o dirimen ciertas polémicas y conflictos. Todo ello contribuye a un conocimiento y actualización que es de una gran utilidad y necesario en el desarrollo de sus funciones. Pero a la vez hemos intentado introducir en esos órganos perspectivas que recogían el malestar o peticiones de usuarios afectados y que nos hacía llegar de modo formal o informal. También elementos de mejora de calidad y ajuste sistémicos que vienen planteándose en la visión general que la DU puede ir adquiriendo en estos cursos.

- **Consejos de Gobierno** mensuales, interviniendo cuando hemos considerado que una decisión/redacción de norma, etc. pudiera entrar en colisión con los derechos de los universitarios o afectar a procesos de la calidad del sistema. Es inusual que no haya alguna o varias intervenciones del DU en esas sesiones, sea preguntando por informaciones o normas que se plantean, bien transmitiendo inquietudes o problemáticas que han llegado a nuestra oficina o bien sugiriendo o advirtiendo sobre cuestiones de calidad o mejora

- Asistimos con asiduidad mensual, como muy pocas excepciones por incompatibilidad con docencia o compromisos CEDU, a las Comisiones de **Planificación de Enseñanzas**, Comisión **Académica** y a las convocatorias de la Comisión Consultiva de **Calidad**. Como ya hemos señalado no todos los puntos del orden del día de dichas convocatorias tienen una relación directa con el campo de observación o intermediación de la DU, pero en otros casos su presencia y reflexiones (a menudo resultado de las incidencias que constantemente nos son comunicadas) pueden ser de gran interés y utilidad, aun en la reflexión previa al CG.
- Por orden del Sr. Presidente del Consejo Social de la Universidad de Murcia, se nos convocó, como invitado del mismo, a la reunión ordinaria del Pleno con carácter presencial, a celebrada el día 16 de marzo. En esa sesión se expuso la memoria anual y se comentó con los asistentes algunos aspectos o propuestas de la misma
- También hemos acudido, como invitado, a las sesiones ordinarias y extraordinarias del **Claustro Universitario**. Hemos de matizar que no fue posible acudir a la sesión final de mandato (convocada 25-10-2022 y celebrada el 3 noviembre) ni presentar adelantadamente a los tiempos acostumbrados la Memoria anual de la DU, fundamentalmente por dos motivos: a) Al cerrar curso y base de datos a 30/9/2021 y depuración de la explotación de datos durante octubre...sería difícil tener la memoria en los estándares habituales para esa fecha. b) Se celebra un encuentro de la CEDU en Cádiz, en la segunda semana de noviembre (en la cual participamos con una mesa activa y en la Ejecutiva que convoca) que colisionaba en fechas y obligaciones. Así se lo hicimos saber a la mesa del claustro y a Sr. Rector Presidente. La memoria fue ofrecida más adelante en sus fechas habituales el 13/12/2022 y remitida a los/las claustrales con un mensaje explicativo. Los demás claustros, constituyente, de elecciones para comisiones, elección de DU, etc., han contado con nuestra necesaria e “inexcusable” presencia.
- Reuniones del **Consejo de Atención Social**
 - 13 de diciembre de 2021, relativa a: 1. Lectura y aprobación del acta de la sesión anterior 2. Presentación de las actuaciones realizadas durante el año 2021. 3. Debate e información de las próximas actuaciones a realizar durante el próximo año.
 - 2 de junio de 2022, sobre: 1. Informe del programa de actuaciones de la Oficina de Atención Social: programas de becas, orientación social, refugiados, proyectos de inclusión social. 2. Informe de los cambios en la dirección de la Oficina de Atención Social. También se acudió al *Acto de presentación de la Guía de Recursos de la Oficina de Atención Social, y la Donación* a la misma por el CEUM, que se celebró el 14 de enero de 2022.
- No ha habido, que recordemos, reunión de la **Comisión de Seguimiento del Código Ético**.
- Hemos colaborado con, o derivado a, la **Unidad para la Igualdad** ante diversos asuntos que se nos han planteado (casos de supuesto acoso entre estudiantes o docentes), que a su vez han supuesto intercambiar información y una comparecencia ante el Comité de Detección de Acoso (17 de junio). Por otro lado, un contraste de opiniones y búsqueda de “adaptaciones curriculares” en el caso de víctimas de violencia de género.

Adicionalmente, a estos órganos o servicios, desde que unas semanas después de nuestra recomendación sobre la atención a personas con problemas de salud mental fuese atendida y asumida por el Rectorado, hemos tenido un fuerte vínculo y asistencia regular durante todo el pasado curso al grupo de trabajo o comisión de “Estrategia de Bienestar y Salud”. Aunque ha ido variando de nombres desde su configuración inicial cuya primera sesión que se celebró en el despacho del Rector el 27/10/2022 fue “Reunión Problemas de Salud Mental en la C.U.”. Con una cadencia mensual al menos, se han ido avanzando propuestas de una estrategia y el diseño de una web sobre abordajes, fórmulas preventivas y de tratamiento con la colaboración

y contribución de distintos servicios (SEPA, SPRL, CASAN, SAD, SIU, ADYV, COIE, REUPS, DU).

Seguro que algún contacto o asistencia puede haber sido no mencionada pero no minusvalorada. No siempre podemos registrar formalmente todo encuentro o comunicación. Ni se debe.

4.5. OTRAS COLABORACIONES O DIFUSION

- Participación como ponente invitado en la Celebración de la V Semana de la Psicología y la Logopedia (24 febrero - 8 de marzo), dentro de la Mesa redonda de “Salud mental en la comunidad universitaria”. Facultad de Psicología.
- Participación como ponente invitado en la Jornada sobre Salud Mental y Universidad. En la Universidad de Almería (6 mayo, 2022).
<https://www.youtube.com/watch?v=FSSTt0cfed8>
- Entrevista en Radio Nacional-RTVE RM al Defensor del Universitario <https://www.rtve.es/play/audios/informativo-de-murcia/rne-entrevista-juan-jose-vera-re-elegido-defensor-del-unversitario/6628671/> (junio, 2022)
- Entrevista en Onda Regional sobre figura DU (reelección) <https://www.orm.es/programas/tarde-abierta/entrando-en-profundidades-juan-jose-vera/> (octubre, 2022)

5. CONSIDERACIONES

El análisis de las consultas y quejas que han llegado a nuestra Oficina, y de modo complementario a las recomendaciones que se van realizando, permite y obliga a compartir algunas reflexiones sobre diversos problemas detectados. A la vez, conviene, si es posible, ofrecer un conjunto de observaciones y sugerencias para que la Comunidad Universitaria y sus Órganos de Gobierno valoren su contribución para ofrecer un Servicio de mayor calidad y un mejor desarrollo de los Derechos Universitarios. En nuestra opinión, aunque algunas deliberaciones ya se vienen presentando en memorias anteriores, en tanto siguen persistiendo los problemas detectados, es conveniente seguir planteándolos.

5.1. CUESTIONES ACADÉMICAS RECURRENTES

Los temas son recurrentes, las recomendaciones o reflexiones también. Se trata de asuntos comunes y habituales que mantienen su presencia reiterada en la gestión académica de servicios y temas relativos estudiantes. Algunos casos muestran la fricción entre las circunstancias de los usuarios (i.e. estudiantes) y las regulaciones-exigencias normativas. Otros, la desinformación o falta de conocimiento de cómo proceder respecto de los procedimientos, es la que genera confusiones y choque de expectativas.

Revocación de becas Y Peticiones de anulación de matrículas y Permanencia y Mantenimiento de Precios Públicos

El número de becas tramitadas por nuestra Unidad de Becas es un tema sobre el que solemos hacer mención en las memorias anuales. Por ello, no hemos querido dejar de reflejar datos de este curso (y compararlo con el año anterior y anterior). Y a ellos sumar después los datos de la Sección de Reclamaciones y Recursos. Los datos que siguen (facilitados amablemente por ambas Secciones en un detallado informe sobre las diversas modalidades), nos dan idea de las variables y categorías que se manejan en esta cuestión.

Tabla 1. Becas concedidas y denegadas

	2019/20	2020/21	2021/2022
Nº de becas concedidas	10597	12129	10385
Convocatoria General	9745	11238	9585
Convocatoria General (Máster)	776	815	724
Convocatoria Especial Colaboración	76	76	76
Nº de becas denegadas	4746	5087	5505
Convocatoria General	4299	4571	4988
Convocatoria General (Máster)	382	447	440
Convocatoria Especial Colaboración	65	69	77
Total, expedientes Ministerio tramitados	16421	17216	15890

Es un número alto de peticiones las que se tramitan, pero **el montante global ha disminuido bastante este curso** (más de 1300 menos), al igual que han disminuido las concedidas y aumentado las denegaciones. En cuanto a la concesión destaca la bajada de la convocatoria General (1653 menos) que se sitúa incluso por debajo de hace dos años; y la de Máster (casi 100 menos) y también por debajo de los datos de hace dos cursos. Se mantienen estables las becas de colaboración. Si es **destacable el descenso de solicitudes y de concesiones, también lo es el aumento de denegaciones que suben respecto de los cursos anteriores** especialmente

en becas de convocatoria general (417 más) manteniéndose casi igual en máster (bajan 7) y en las de colaboración (suben 8). Si consideramos el montante total las becas no concedidas alcanza casi el 35% de las peticiones subiendo su proporción respecto del curso pasado.

El ministerio ha vuelto a subir el presupuesto de becas en más de 128 millones el curso pasado y parece que sigue mejorando en este que nos situamos³¹ pero también se mantienen los requisitos académicos...

2. Para obtener beca los solicitantes de segundos y posteriores cursos de los estudios a que se refiere esta sección, deberán haber superado en los últimos estudios cursados los siguientes porcentajes de los créditos matriculados:

Rama o área de conocimiento	Porcentaje de créditos a superar
Artes y Humanidades	90%
Ciencias	65%
Ciencias Sociales y Jurídicas	90%
Ciencias de la Salud.	80%
Ingeniería o Arquitectura/ enseñanzas técnicas.	65%

... y de revocación

2. A través de las secretarías de los centros docentes, los citados órganos y universidades comprobarán que los mencionados estudiantes han destinado la beca para la finalidad para la que fue concedida, **requiriéndose, a estos efectos, que los estudiantes universitarios superen el cincuenta por ciento de los créditos matriculados en la convocatoria ordinaria o extraordinaria.** En el supuesto de **enseñanzas de la rama de ciencias y de la rama de enseñanzas técnicas, el porcentaje mínimo a superar será del cuarenta por ciento.** Para el cálculo de este porcentaje se excluirán los créditos convalidados, reconocidos o adaptados. En caso contrario, procederá el reintegro de todos los componentes de la beca con excepción de la beca de matrícula.

Por ello se hace más relevante o problemático para la DU, en relación a los años anteriores, la variación notable de esas situaciones de “revocación”³².

Tabla 2. Revocaciones y reintegros de becas

Revocaciones realizadas en (No superan el 50% de los créditos o el 40% en el caso de grado en enseñanzas técnicas y de ciencias)	2018-2019	2019/2020	2020/2021
Comunicaciones enviadas a becarios	349	174	812
Alumnos que reintegran	298	142	611
Reclamaciones estimadas	3	7	14
Enviadas al Ministerio para propuesta de resolución de expediente de reintegro por no reintegrar	48	25	187
Revocaciones del curso anterior, otras causas (por anulación, baja o modificación matrícula, impago, ocultación de datos etc.)	30	46	96

³¹ <https://www.ultimahora.es/noticias/nacional/2021/08/25/1295345/becas-para-estudiantes-2021-requisitos-plazos-cuantias.html>

<https://www.cuentasclaras.es/ahorro/becas-mec-novedades/>

³² Esto es, cuando el/la estudiante no logra alcanzar los objetivos y exigencias establecidos para justificar el uso de la subvención obtenida (que normalmente cubre la matrícula y soporta otros gastos adicionales de desplazamiento, residencia, etc.).

No deja de ser un dato analizable o para pormenorizar en sus causas o circunstancias. En la UMU **la cifra de revocaciones revisadas** (con una carta del ministerio pidiendo la devolución) ha aumentado sensiblemente. Si bien el montante total disminuyó el pasado curso a la mitad, en el presente **ha aumentado casi cinco veces más** (se multiplica por 4.66, y se mantiene a más del doble que hace dos cursos). El 75% de los estudiantes requeridos (algunos menos en proporción al año anterior) han reintegrado sus becas y, sin embargo, otros tienen mayores problemas. 187 estudiantes (**7,5 veces más sobre el curso 19/20**) están **teniendo problemas para asumir la revocación y reintegrar**, y otras 96 (más del doble del curso anterior) figuran pendientes. Sólo unos pocos (14 ahora frente a 7 del año pasado) ven estimadas sus alegaciones. En definitiva, vemos un número creciente y llamativo de estudiantes con problemas que *han perdido su situación de equilibrio entre estudios y beca y tendrán que devolver la subvención*.

Las anomalías y condicionantes coyunturales (v.g. pandémicos y bélicos que, suplementados de estrategias especulativas, inflación y costes disparatados en elementos esenciales) pueden afectar a los condicionantes del rendimiento académico y por extensión al número de revocaciones que ha aumentado sensiblemente en este último curso. No obstante, sin ser ingenuos, también es posible pensar que la disminución de bonificaciones ligadas al COVID-19 y algunas flexibilidades de exigencias por la pandemia, si se han retirado podrían agravar el panorama de pérdida de becas. Pero también cabe pensar que los efectos perniciosos acumulados (y no solo a nivel socioeconómico) puede estar pasando factura a familias precarias y personas en vulnerabilidad.

Sea o no y proporcionalmente un volumen alarmante de situaciones que suponemos difíciles o dramáticas; convendría hacer un esfuerzo para cruzar datos en un intento de ir acumulando factores para tener en cuenta, tipificar las circunstancias e impedimentos que llevan a que un/a estudiante becario/a se vea en el extremo de tener que devolver su beca (perdiéndola también para el curso siguiente). Vamos a pedir a la Comisión de Selección de Becarios que profundice en las circunstancias que provocan la revocación. Además, hay que tener en cuenta las **Ayudas al Estudio** de la propia UMU-CARM y la puesta en acción de ayudas de la **Oficina de Atención Social** (anteriores NEA). Sólo con todo ese conjunto de necesitados, peticionarios, beneficiarios y estudiantes que no logran retener la subvención, podemos hacernos una visión de conjunto sobre el problema o conjunto de dificultades que un conveniente seguimiento permita contrastar el alcance de la subvención y soporte ofrecido por el Ministerio, la CARM y la Universidad.

Ya hicimos el curso pasado análisis y reflexión sobre por dónde podía el enfoque y la finalidad de una indagación semejante y no tiene sentido volverla a repetir aquí.

No han sido muchas las instancias o peticiones que nos han llegado este año por parte de los estudiantes sobre becas. Mayoritariamente la sorpresa que las becas NEA-OAS no podía cubrir la matrícula pendiente y el recibo liquidado por las secretarías se convertía en una sorpresa inasumible.

La sección de Reclamaciones y Recursos del Área de Gestión Académica nos ha facilitado su parte correspondiente en la memoria anual, y de ella obtenemos un extracto que sirve a la comparación de la evolución de las peticiones aprobadas o no aceptadas sobre elementos de matrícula que pueden ser indicadores de dificultades de base de cara al desenvolvimiento académico. En general se percibe una disminución del volumen general de peticiones en varias de las contingencias reguladas. Destaca como *el mantenimiento de precios públicos* ha vuelto a situaciones anteriores a la pandemia, y han bajado algo las peticiones de *“baja de matrícula”*.

Suben muy ligeramente conceptos como “*anulación de matrículas*” (pero se mantienen igual los aplazamientos), y los pagos fraccionados.

Tabla 3. Extracto de expedientes de Reclamaciones y Recursos

ASUNTO	ACCEDER		NO ACCEDER		CANTIDAD	
	20/21	21/22	20/21	21/22	20/21	21/22
ANULACIÓN DE MATRÍCULA	4	8	1	5	5	13
ANULACIÓN PARCIAL MATRÍCULA	1	1	0	0	1	1
APLAZAMIENTO P. MATRÍCULA	93	93	14	13	107	106
BAJA DE MATRÍCULA	68	66	73	66	141	132
BAJA PARCIAL MATRÍCULA	78	55	56	49	134	104
MANTENIMIENTO P. PÚBLICOS	142	59	79	63	221	122
MATRÍCULA A TIEMPO PARCIAL	2	1	0	0	2	1
PAGO FRACCIONADO	4	17	13	10	17	27
PERMANENCIA	6	0	3	11	9	11
PERMANENCIA OTROS	2	4	6	4	8	8
REHABILITACIÓN DE MATRÍCULA	4	5	1	5	5	10
TOTAL	404	309	246	226	650	535

Como el curso anterior el número más alto de solicitudes se ha concentrado, en primer lugar, en el asunto “**Mantenimiento de Precios Públicos**”, procedimiento convocado por resolución del Secretario General de la Universidad de Murcia, *por la que se dicta instrucción en relación con las solicitudes de estudiantes referentes al mantenimiento de precios públicos recogido en la disposición adicional única de la orden de precios públicos para el curso académico 2021/2022*. Y en segundo lugar en “**bajas de matrícula**” **tanto totales como parciales**. El alto número de estas solicitudes, aunque ha mejorado un poco respecto al curso anterior, sigue siendo alto debido a perduran los efectos que la pandemia provocó y a las consecuencias, principalmente, sanitarias y económicas que persisten en muchos casos.

Creemos que es importante subrayar además que un 17% del alumnado que ha hecho sus solicitudes dentro de estos asuntos, lo ha hecho por motivos relacionados con la salud mental. El resto de casos, la mayoría, han estado relacionados con la precariedad social, laboral y económica de las familias o del propio alumnado. Estas situaciones han repercutido tanto en el rendimiento académico como en la solvencia económica para pagar las matrículas.

Supongamos que personas y familias con un nivel socioeconómico desahogado o sin dificultades o amenazas no se van a plantear solicitar becas por encima de los umbrales establecidos, y tampoco a alterar una matrícula o sus pagos en circunstancias sobrevenidas. Claramente, en ese interjuego entre becas no concedidas o que han de devolverse y las peticiones realizadas al AGA, puede persistir: por un lado, la detección de un cierto grupo de estudiantes con dificultades económicas y de recorrido académico que puede verse “*interrumpido*” total o parcialmente; por otro lado, algunos dan claros indicios de que no alcanzan las exigencias mínimas para obtener ayuda y subvenciones o para hacer frente al ritmo de costes y gastos que la carrera universitaria va demandando.

Reconocimiento de créditos

Las incidencias no han sido muchas. Parece que los centros y sus comisiones de convalidación mantienen activas sus tablas de reconocimiento, publicadas sus normas o acuerdos sobre lo más común de los casos que se presentan. Reiterar la necesidad de prestar resoluciones motivadas o con asesoramiento para evitar reclamaciones innecesarias.

5.2. PROCEDIMIENTOS. AGILIDAD Y MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES

Podemos reiterar todo lo que venimos señalando en cursos anteriores sobre el procedimiento administrativo, sus pasos y requerimientos. Aunque hay que señalar que no ha sido un curso donde esta problemática común y generadora de fricciones haya destacado especialmente.

No es cuestión de volver a repetir aquí fenómenos que se dan **en ambos lados de los actores de los procedimientos burocráticos y de gestión** (administradores/autoridades y usuarios). Tampoco lo que ya se señaló de **actualizar y consolidar nuestra “cultura” y “capacidad de respuesta administrativa**. Ni, a su vez, la necesidad de cambios de actitud o enfoque entre funcionarios y usuarios. Los avances cada vez mayores y más frecuentes de tramitación electrónica y las aplicaciones de gestión ayudan, pero a veces también generan incertidumbres o zonas de sombra donde no se sabe si todo está bien o a tiempo. Estas herramientas tampoco son proactivas.

En memorias anteriores se trataron con detalle (Memoria 20/21, págs. 47-49), ahora destacaremos las que consideramos siguen siendo más reiteradas o relevantes en el panorama del curso actual.

- La tardanza o **ausencia de respuesta por parte de autoridades y servicios** a escritos o reclamaciones (**silencio administrativo**). Algunos inexplicables, y donde a veces es difícil encontrar la causa o lugar donde se atascaron.
- Es sabida por la Comunidad Universitaria la gran acumulación de expedientes y consiguientes retrasos en la **Comisión de Reclamaciones de los concursos y plazas de PDI contratado**. El proceso electoral en el Rectorado y en las Comisiones del Claustro no ha favorecido que la acumulación y el retraso se haya mantenido o incluso pueda ir subiendo. *Se ha señalado la ingrata y no reconocida ni remunerada labor de los componentes de dicha comisión estatutaria, lo complejo de los procesos, baremaciones y decisiones a adoptar. El Rectorado parece tomar conciencia de la necesidad de dar un mayor apoyo y soporte a la comisión y así desatascar el retraso promedio de más de medio año que se viene produciendo*, alcanzando en algunos casos más meses sin una explicación aparente. Nuestros estatutos marcan un tiempo de tres meses para resolver, que claramente estamos incumpliendo. No sabemos cuál es la mejor fórmula para paliarlo. Cuando hemos sacado el tema en el Consejo de Gobierno se ha hablado de reforzar apoyos jurídicos, compensar con descuentos docentes o primar con algún reconocimiento económico. Pero está claro que se necesita más frecuencia e intensidad, o incluso la opción de crear una comisión paralela o suplente.
- Algunos otros procesos de Recursos Humanos, en asuntos referidos al PAS especialmente como carrera profesional, consolidaciones, reclamos a baremos o convocatorias, también acumulan retraso o dilación de respuesta, e incluso silencio, o al menos así lo perciben las personas, que esperan una más detallada resolución o cobertura de sus reclamaciones. Nuestra experiencia, con algunos casos paradigmáticos, es que una explicación fundamentada y oportuna en tiempo, tiende a recolocar las percepciones (incluyendo temores y sospechas) y de paso las actitudes ante el caso y las perspectivas de reclamación o litigio. Aclarar con base objetiva en las normas legales y en las prerrogativas o discrecionalidades que se le pueden reconocer a la organización, más aún si se vinculan con principios de racionalidad, legitimidad y objetividad, suele disminuir o liquidar aprensiones (a veces ilusorias) o la continuación de procedimientos adversariales en los juzgados.

- También sería de interés y efecto pacificador, o al menos de transparencia, que hubiese un mejor traslado y explicación del alcance y fundamentos de los acuerdos tomados en mesas de negociación (general o técnica), en esa corresponsabilidad que asumen autoridades y sindicatos en esas relevantes cuestiones. A veces se produce desconocimiento de los empleados o percepción borrosa. A veces se producen reajustes y cambios en lo que habían sido acuerdos acostumbrados o dinámicas estables. Las novedades, los cambios deben ser bien difundidos y comunicados, en sus efectos generales para la plantilla, y en algunas cuestiones a subgrupos profesionales.
- Otra queja, que en más de una ocasión hemos podido comprobar, es que **la respuesta obtenida en una resolución no está motivada o suficientemente aclarada**. Esto se traduce generalmente en las resoluciones negativas como que se trata de una contestación muy general que no aborda o da réplica puntual a las cuestiones planteadas en la petición o reclamación realizada, especialmente si estas son cuestiones sustantivas. Ya insistíamos en que la ley señala que la respuesta debida por las Administración ha de dar a sus administrados justificación suficiente. Recientemente una sentencia contra la UMU (en un asunto que no es el caso señalar) precisamente señala este tipo de incumplimiento en los servicios y actos administrativos:

La STS de 7-7-2017, recurso 718/2014, remitiéndose a la de 27-1-2016, recurso 179/2014, dice que: "...la motivación de una disposición administrativa... debe proporcionarla la propia disposición, por sí misma o por su referencia al expediente administrativo tramitado al efecto, sin que impida o subsane la infracción del principio de transparencia... la posterior explicación o justificación del acto dada por la Administración o por su representante en vía de recurso..."; ...Coherentemente con lo razonado, podemos afirmar que la Universidad incurrió en el expediente administrativo en un déficit de motivación reprochable.

- Otra cuestión, menor, muy esporádica y de poca frecuencia, pero no por ello menos llamativa es que hemos encontrado en casos que se nos han presentado, algunas resoluciones no incorporan la obliga y necesaria mención a los pasos del procedimiento administrativo, la opción al recurso de alzada o reposición, los tiempos, etc., eso de...

La presente resolución pone fin a la vía administrativa. Frente a ella, de conformidad con lo previsto en el capítulo II del título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el artículo 46 y concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y en el artículo 20 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, ...

5.3. EVALUACIÓN Y SU NORMATIVA. CAMPO DE GESTIÓN PERMANENTE

Una mejor asimilación de las reglas disminuye las incidencias y controversias

Hemos dedicado énfasis durante los últimos cursos a ese campo de gestión de casos y controversias que son los procesos de evaluación. Es un proceso de fricción permanente y posiblemente inevitable. Es lo que se llama técnicamente un área de gestión del conflicto. No bastan meras resoluciones puntuales, no hay una gran posibilidad de transformar en su seno las relaciones en un mejor entendimiento. Las tensiones entre evaluadores y evaluados seguirán.

No obstante, y es lo que se desea destacar, la magnitud y proporción de esta problemática ha disminuido tanto para Estudiantes como para PDI. Aunque siga siendo el número más destacado de asuntos (consultas, quejas e incidencias), su porcentaje ha disminuido a menos de la mitad que en curso anterior en docentes o responsables académicos. Y en los estudiantes sigue su tendencia descendente bajando 5 puntos porcentuales cada curso en los últimos tres

años. *El proceso de evaluación parece estar siendo mejor asimilado y organizado por docentes, estudiantes y decanatos.*

Posiblemente este mejor funcionamiento o menor conflictividad se deba a:

- Una mejor definición de los sistemas y criterios de evaluación en las guías docentes, y una correcta comunicación por parte de los docentes a los estudiantes.
- Incorporación o implementación de más elementos de mejora (indicados en REVA y En recomendaciones DU).
- Supervisión de los decanatos (y vicedecanatos) al diseño de GDs y llamamientos. Mayor conciencia de los docentes a la hora de propuestas y variaciones para no generar problemas o incidencias.
- Mejor comprensión de los estudiantes de obligaciones y derechos al respecto de esos márgenes y reglas de funcionamiento.

Por ahora, y siendo un año de cambios/elecciones en Rectorado, Defensoría, Decanatos y CEUM no hay un claro movimiento de revisión del reglamento o propuestas muy relevantes al respecto.

Podemos remitir a *la memoria del pasado curso 20/21* (ver páginas 50 y 51) para aquellos elementos necesarios y objeto de concreción valiosa que pueden evitar incidencias. Resumimos esquemáticamente:

- Vinculación del **sistema de evaluación a la memoria del título y a la guía docente y a la supervisión-autorización de los departamentos y centros.**
- **Garantía del derecho de los-as estudiantes a conocer esa guía y planificación** anticipadamente, y ser notificados de propuestas de cambio o reajuste.
- Ahondar en **complementos y alternativas a la evaluación continua.**
- Recordar **que todos los sistemas de evaluación indicados en GD deben ser aplicados o tener nota** (en tanto se supone que miden tareas, competencias y resultados diferentes) más allá o más acá de que la ponderación entre ellos ofrezca totales de aprobado o no.
- Se puede/debe aclarar si se mantienen notas de elementos entre convocatorias ordinaria y extraordinarias y que elementos son aplicables o cómo en convocatorias con pruebas globales (de toda la materia).
- Pautar la **diferenciación entre “no presentado” y “suspenso”** según el sistema de evaluación y ponderaciones.
- Normalizar **la grabación de las pruebas orales y también en de TFG y TFMs.**
- Seguir gestionando con una combinación de flexibilidad y rigor las convocatorias **de incidencias**, con un compromiso responsable entre decanato, docentes y estudiantes en dificultades a la hora de programar y ejecutar esas “oportunidades rescatadas” que son un derecho y una obligación no desechable.

Haciéndonos eco de lo que ya reflexionábamos en la memoria 21/22, hemos hecho una propuesta de “Revisión de ciertos aspectos de la Normativa sobre **Evaluación por Compensación**” (ver recomendaciones y anexos). Se intenta articular un mejor ajuste entre:

- ✓ necesidades de finalizar un expediente razonable y no de fracaso, y de hacerlo en tiempo adecuado para continuar el proceso formativo o la incorporación profesional
- ✓ reconocer y evitar inercias que atenten contra competencias esenciales o ciertos perfiles de acreditación de títulos
- ✓ implicar a los SAIC en la detección y mejora de núcleos de dificultad o irregularidad que desembocan en fracasos e inercias compensatorias.

Reconocer que la cuestión de la **conciliación de los estudios con las exigencias de la vida laboral y familiar** (pese a reiteradas reflexiones que se han venido reiterando en memorias de cursos anteriores) no parece tener mucha cabida (aun siendo un lugar de derecho reconocido) en la planificación o desarrollo de la enseñanza. Salvo excepciones y salvo la matrícula parcial, los diseños híbridos o las adaptaciones que algunos departamentos y docentes hacen (al establecer *alternativas o suplementos online, virtuales y semipresenciales, para situaciones justificadas y que plantean impedimentos reales para una asistencia regular deseable*); no parece que tengamos avances en esta problemática. Aunque el REVA ofrezca salidas en evaluación, y aunque la experiencia pandémica y sus planes de contingencia mostrasen que se podía hacer algo diferente; y a menos que el reciente Congreso de Innovación Educativa (28 de noviembre de 2022) nos aporte algo de creatividad y opciones, la cuestión sigue sin suficiente abordaje.

5.4. PROCESOS DE PERSONAL: PAS.PDI Y SUS CONFLICTOS

Sin hacer énfasis excepcional, claramente los procesos de personal siguen siendo una zona de gestión de conflictos y malentendidos continua con mayor o menor alcance. Y podemos hablar de ellos a tres niveles:

- Las **fricciones interpersonales o grupales en el interior de servicios, centros o departamentos**; que, si bien no han sido un evento muy llamativo en volumen global, sí han tenido algunos sucesos de más alarmante profundidad o extensión dentro del grupo o equipo, partiese la controversia de dos o de más personas. Se dan aquí también las fricciones interpersonales aisladas (aunque eso casi nunca va aislado por la presencia o implicación de colaboradores o compañeros). En ocasiones, comprometen al grupo, departamento, centro casi completo si afectan a cuestiones cruciales o factores esenciales. Caen en este nivel muchos de los casos que se denominan “conflicto interpersonal” y “comportamiento de PDI, PAS” o similar casi siempre un par-igual y en menos ocasiones un superior. En muy pocas ocasiones tenemos problemas de personas de distintos colectivos de personal. También pueden encajar aquí algunos problemas etiquetados como de “funcionamiento organizativo”, “POD”. A veces derivan a recursos ante el departamento, Consejo de Gobierno, Inspección o a litigios de personas contra personas con o sin una responsabilidad solidaria de la institución.
- Las **fricciones de personas o pequeños grupos con responsables de gestión o aplicadores e intérpretes de normas de mayor rango** en cuestiones concretas e identificables como procesos de personal tales como desarrollo o reconocimiento de “carrera profesional”, “condiciones de trabajo y laborales” o “procesos de selección de personal”. Entran aquí asuntos como tramos de carrera profesional, reconocimiento de sexenios, reclamaciones a procesos selectivos, pugnas por los baremos o actuación de comisiones. Pueden derivar a pleitos con la institución. Normalmente supone recursos y consultas con Vicerrectorado, Gerencia, Asesoría Jurídica, y en algunos casos insatisfechos litigios en el ámbito contencioso o laboral.
- Luego existen **cuestiones o controversias que exceden o se extienden más allá de departamentos o centros concretos y afectan o bien ciertas categorías de personal o prácticamente a todo un colectivo**. Y esas cuestiones no llegan con ese alcance global a la DU formalmente, pero si son planteadas con contingencias personales o comentadas en encuentros más genéricos de la participación institucional u organizativa. Podemos destacar este curso la “reforma del VALDOC”, las listas de espera en el PAS y los procesos y baremos de consolidación de puestos. Alguno de ellos puede

tener retazos que salten al nivel de litigio o pleito, pero suelen dirimirse a nivel de política organizativa, sindical, y de gestión interna a la universidad.

El pasado curso hicimos extenso comentario de cuestiones relativas a la gestión del personal, (o personas) en las páginas 52 a 55 de la memoria 20/21, y no es cuestión aquí si no de recordar los aspectos más destacables y, desde luego, recursivos.

- ✓ **Mejorar los procesos de selección** aun dentro del corsé que supone la contratación pública, la promoción funcionarial, etc. No es que cuestionemos los principios de legalidad, igualdad y mérito; pero se trata también de tener: a) precisión o eficacia (seleccionar o promocionar a personas adecuadas para los requerimientos generales y específicos de su puesto; b) hacerlo con relativa eficiencia y rapidez en función de los puestos o vacantes a cubrir bajo diversas condiciones (no es lo mismo un puesto estructural de promoción y consolidación que una baja, licencia, abandono a mitad de curso docente o temporada alta de servicios). Por ejemplo, se han reclamado a veces entrevistas personales para estimar la soltura de cara a la docencia, pruebas en situaciones simuladas (*assessment centers*) para puestos con determinado perfil, etc. Pero caben opciones como disponer de una clase, charla, conferencia grabada de la persona candidata en docencia (como se hace al final de la formación para noveles), o tareas realistas ordinarias o en situaciones problema en el PAS. Y no seguir con el formato examen tipo test + concurso de méritos en exclusiva.
- ✓ En paralelo, o como consecuencia, también **mejorar y agilizar los procesos de las comisiones y tribunales evaluadores** con ejemplos y acumulación de casos y técnicas de buenas prácticas. Así como las respuestas de las **comisiones de reclamaciones y tribunales de revisión**. La detección de errores, faltas de calidad, sesgos, errores procedimentales, no debe caer en saco roto o quedar como mero incidente particular sino como algo sistémico de lo que aprender y generar “anticuerpos”. Esto también incluye los efectos de los litigios y sentencias en los que la UMU se ve envuelta y a veces sancionada.
- ✓ **Renovación generacional**. Depende mucho de la inversión en la UMU y sus planes de financiación. Necesitaría de apoyo financiero específico, finalista y planificado. Las tasas de reposición y la OPE anual, van contrarrestando un poco, pero no lo suficiente.
- ✓ **Estatus/Estatuto del PDI**, en cuanto, al menos, definición de su horario, condiciones de trabajo y promoción. Si al final la LOSU no lo regula y el “negociado” estatuto sigue y sigue retrasándose, ¿podrán los viejos estatutos, las viejas inercias, las normas que decayeron, etc., servir para organizar la docencia y el encargo docente? ¿la articulación entre diversos planos de ocupación, rendimiento y retribución (docente, investigador, gestor y de transferencia)? A veces hemos tenido un documento de profesorado, ahora está fraccionado y con muchos retales. Abordar la supresión o redefinición del **VALDOC** para que sea compatible con las necesidades de profesorado en renovación, las limitaciones de financiación, las desigualdades entre áreas y las diferencias en dedicación a distintas tareas-funciones del PDI, no se presenta como algo fácil y sin fuertes tensiones. Y además ahora tenemos **Docentium**, también en revisión y también generador de revisiones y reclamaciones.
- ✓ Sobre **la polémica del VALDOC** no vamos a entrar, cuando creemos que va a ser algo que pronto tendrá que volver a abrirse o mantendrá su disfuncionalidad explícita y latente. Sólo recordar que a raíz de una fuerte crisis económica y de un decreto³³ de un ministro se establecieron unos umbrales de diferencia y carga docente ligados al rendimiento investigador en modo sexenios. Lo que al principio parecía preceptivo luego se mostró orientativo,

³³ El Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo establece, con carácter general, el equivalente a 24 créditos ECTS de dedicación a la actividad docente. Teniendo en cuenta, a los efectos de dedicación del profesorado, que 1 crédito ECTS equivale a 10 horas presenciales con el alumnado, se obtiene, con carácter general, un total de 240 horas de dedicación a la actividad docente.

puesto que muchas universidades entendieron y establecieron a su manera los límites y cargas de la dedicación docente inicial no sin amplias polémicas.³⁴ En la mayoría de los casos se reconocía que esos tramos de dedicación podían verse luego reducidos o recargados según otros elementos específicos contemplados en cada universidad.³⁵ Eso que en la UMU se ha venido en llamar VALDOC tiene a nuestro modo de ver ciertos condicionantes en lo que puede ser o debiera un debate o conversación a varias voces:

- Existe una clara desigualdad entre la demanda docente y el número de alumnos entre titulaciones de diferentes ramas. Algunos títulos y áreas se ven muy recargadas en sus actividades docentes, con grupos numerosos, muchas asignaturas, y déficit amplio de profesorado para todo tipo de tareas (gestión interna, grupos de investigación, docencia, tutorización, etc.).
 - Eso hace que algunas áreas y ramas hayan tenido sistemáticamente una situación más excedentaria, más oportunidades de dedicarse a tareas de investigación y un mayor reconocimiento de sus logros en esa dimensión.
 - No existen unas medidas realmente equivalentes de la carga de trabajo docente e investigador, aunque se use la unidad “horas”. No es la misma la carga de evaluación continua en primero o en un título con 100 estudiantes que en una optativa o título con 40 o menos. No todas las tutorizaciones de tesis y grupos de investigación se enfrentan a la misma dedicación. La actividad de un PDI es difícil de medir o tiene muchas dimensiones en las que existen diferencias muy significativas entre situaciones profesionales, cargos académicos, de coordinación, tutoría, investigación, docencia, etc.
 - No está claro que el rendimiento y éxito en investigación deba otorgar ventajas y beneficios de carácter doble (rendimiento económico de sexenios pagados, autoridad y privilegios en programas y cargos, etc..) y a la vez reducciones de la dedicación docente.
 - Hay una contradicción inherente al señalar que la investigación es recomendable e imprescindible para una buena docencia, y reducir a muy poco la impartición y dedicación docente de los “mejores” o “más premiados” investigadores.
 - También hay una contradicción respecto de la reivindicación de los investigadores con reducciones y su queja de que si se cargan de docencia no podrán mantener sus estándares y la aspiración de que docentes muy sobrecargados puedan obtener o mantener tramos positivos de investigación con una muy desigual carga de trabajo.
 - Resulta curioso encontrar a personas que cuando se estableció el decreto Wert, se oponían a la segmentación de la dedicación docente y a los obstáculos que podía plantear a consolidarse en el reconocimiento de sexenios, y que ahora una vez conseguidos se nieguen o resistan a remover los límites o tramos de esa segmentación.
 - Más allá de todo esto hay una realidad financiera y de planificación de plantilla que se pone por encima de intereses particulares o situaciones específicas de perfiles de profesorado.
- ✓ Seguimos pensando que la existencia **de una actualizada compilación normativa y de procesos** puede ahorrar muchas dudas al personal, pero también tiempo de respuesta, consulta y casos problemáticos a los órganos gestores, asesores o de garantía. Hay que estar a menudo contestando a cuestiones simples (la obligación de realizar tutorías de TFs, que prioridad o no hay para tutorizar o llevar asignaturas de prácticas, qué sí y qué no puede hacerse en la composición de una comisión seleccionadora, hasta donde llega lo discrecional en una

³⁴ <https://castellonplaza.com/LaUJlconmemorael30aniversariodesucreacincondiversasaccionesespeciales>
<https://www.unirioja.es/apnoticias/servlet/Noticias?codnot=6565&accion=detnot>
https://web.unican.es/noticias/Paginas/2020/febrero_2020/decreto-wert.aspx

³⁵ <https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/organizacion-y-gobierno/.galleries/Galeria-Secretaria-General/reduccion-dedicacion-docente-profesorado.pdf>

G.D., que autoridad tienen un docente en un aula...) pero otras menos simples (participación en departamentos, y otros órganos, como “funcionar” de cara a docentium, o acreditarse o tener un buen proyecto de innovación, etc..).

- ✓ En el PAS las consolidaciones, promociones y concursos de traslados se están convirtiendo en *un mar revuelto* donde habitan “piratas”, hay “tesoros escondidos”, “náufragos”, malos, buenos y peores [simbología narrativa]. Teóricamente todo es pulcritud procedimental y normativa, pero precisamente sobre fallos o ausencias en esa cuestión es lo que a veces llega a nuestro buzón o a nuestros oídos. Las polémicas como ya hemos dicho afectan a empleados, sindicatos y gestores. Cuando no se aclaran o no se aceptan, acaban en los tribunales.
- ✓ **La redefinición o reforma de la RPT** (Relación de Puestos de Trabajo). Supone 2 procesos:
 - Un **análisis y descripción de puestos**” (ADP)³⁶ se fundamenta en la actualización de procesos, tecnologías y requerimientos, se basa en recoger, estructurar las tareas, las capacidades, las relaciones e interdependencias, etc. Su utilidad para definir especificaciones, requerimientos de cara a la selección y formación es más que conocida y predicada.
 - **Valoración de puestos**” (VPT). Se centra en las categorizaciones, cualificaciones y consideración de niveles de importancia y retribución, etc.

Dos procesos, que se necesitan entre sí bastante, ya que la VPT sería arbitraria sin una buen ADP. Sabemos que se están haciendo recopilación de procedimientos y trámites en distintas unidades, servicios y puestos, y esto viene a ser la definición básica del análisis de tareas administrativas. También en el último consejo de gobierno, noviembre de 2022, se introdujo el sistema JIRA como herramienta para medir los procesos administrativos, analizar la carga de trabajo, el rendimiento, la trazabilidad de las actuaciones, la satisfacción de los usuarios, etc. (ver ventajas y beneficios esperados del sistema en el documento del CG). Se aprobó una hoja de ruta para ir abonando e introduciendo servicios en el modo de gestión de tareas. Por otro lado, sabemos y hemos visto en la agenda del CG diversas propuestas de modificación de RPT y en algunos casos creaciones o reconfiguraciones de puestos. Cuando hace un año pedíamos iniciativa gerencial y capacidad de explicación y planificación, podemos señalar que se está dando y que algo se está moviendo. De la petición que también hacíamos sobre apertura, comprensión y co-implicación sindical habremos de esperar a los cuadros y ORUs surgidos de las recientes elecciones sindicales. Todos, no obstante, Gerencia, RRHH, Sindicatos y órganos de representación, tienen la obligación y a la vez oportunidad de transmitir y actuar frente a los problemas o resistencias que puedan generar los cambios. Cuando hay información, y ésta es comprensible y veraz, la resistencia al cambio se modula.

- ✓ **Teletrabajo**. Parece que ya hay un sistema muy próximo a su aprobación y que pronto conoceremos. Un anteproyecto de la normativa fue puesto en exposición pública el 21 de octubre de 2022.
- ✓ Los procesos de consolidación (concursos y oposiciones) están sirviendo para renovar y configurar nuevas **listas de espera**.
- ✓ No sabemos nada sobre propuestas para **mejorar o sustituir el sistema KRON**. Una demanda recurrente a nivel sindical y percibida con ciertos matices por parte del PAS que no se contempla igual desde los responsables (rectorado, recursos humanos o jefaturas de área y servicios). Las modificaciones de horario y flexibilidades de jornada por razones de ahorro energético han servido también para “remover” la cuestión de la duración y control horario.

³⁶Ya dimos referencias el pasado curso, y se puede consultar en muchos sitios lo que es eso y además tenemos expertos en nuestra UMU para contarlos.

- ✓ La Oferta Pública de Empleo en la UMU empieza a hacerse eco de los acuerdos alcanzados y de las normativas que obligan a superar la temporalidad y a estabilizar a interinos en diferentes situaciones, niveles de antigüedad y puestos estructurales.
- ✓ **La promoción interna**, la promoción horizontal, la consolidación de puestos, la carrera profesional; suelen activar variadas inquietudes relativas a el reconocimiento de méritos, la definición de posibles escalas asimilables o nuevas, la proporción o valor en los baremos y la negociación y definición de los temarios específicos. Estos temas están tanto en los señalamientos sindicales como en las quejas individuales que nos llegan.

El equipo de Gobierno está tomando iniciativas y reaccionando a las necesidades y evoluciones que en cuestión de personal PDI y PAS vienen planteándose incluso desde otros mandatos. Especialmente desde Gerencia cabe percibir otra manera de estar y responder. Estar sin un plan de financiación renegociado y que garantice adecuadamente los costes de funcionamiento esenciales de la UMU y su desarrollo no ayuda. El aumento de costes por inflación y encarecimiento de energía suponen amenazas reales a las disponibilidades económicas para mejoras en las condiciones de trabajo y laborales de toda la institución, aún más para las necesarias y cada día más inevitables actuaciones en planificación de plantillas.

5.5. ESTRATEGIA DE SALUD Y BIENESTAR

Tras la recomendación realizada de 10 de octubre de 2021 ha pasado un año (Informe Reflexión y Recomendación sobre la Atención a Personas con Problemas de Salud Mental en la Comunidad Universitaria). Una versión depurada va a ser publicada en RUEDA (Revista de la CEDU) en fechas próximas.

El Rectorado respondió con prontitud a la emisión del informe y promovió la puesta en marcha de un grupo de trabajo o comisión integrado por muy diversos servicios implicados. La Vicerrectora de Estudiantes (ahora de Ciencias de la Salud) y Servicios a la Comunidad coordina y anima el grupo, y va adquiriendo papel coordinación el Coordinador de Bienestar y Salud. La DU ha tenido una participación intensa. La ingente tarea ha ido fructificando en un plan estratégico con dimensiones y programas, donde, como señalamos, el enfoque no puede ser solo asistencial e individual, también tiene que ser preventivo, sistémico, organizativo y cultural. En el Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2022 se presentó finalmente la ESTRATEGIA DE SALUD Y BIENESTAR DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA con diferentes planes y dimensiones, entre ellas la creación de un espacio web para la difusión y coordinación.

No hace falta reiterar las recomendaciones. No es necesario recordar que siguen planteándose problemas vinculados a esta problemática ante responsables docentes y de gestión. Tampoco ya se olvida los ecos de analistas y especialistas sobre el tema dentro y fuera de la universidad.³⁷

³⁷ <https://elpais.com/sociedad/2022-10-10/sanidad-y-universidades-encargan-el-primer-estudio-para-conocer-el-estado-de-salud-mental-de-los-estudiantes.html>
<https://www.publico.es/sociedad/salud-mental-callejon-salida-inversion-publica-urgencia-social-dominio-sector-privado.html>
<https://www.laverdad.es/murcia/ocho-diez-murcianos-20220824224018-nt.html>
<https://www.20minutos.es/salud/actualidad/salud-mental-problemas-mentales-tener-buena-vida-vivir-bien-4991738/>
<https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2022/09/10/ma-jose-lozano-suicidio-silencio-informativo-75238352.html>
<https://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2022/09/10/maria-fuster-suicidio-atencion-psicologica-75239176.html>

Estamos esperando ya que se concrete la Web de Bienestar y Salud y con ella las iniciativas, acontecimientos, campañas y actividades preventivas y asistenciales.

5.6. LA DU Y SU NORMATIVA EN LOS ESTATUTOS Y NUEVO REGLAMENTO

Ya es una sección fija en consideraciones y anexos³⁸. Y es una carencia y un déficit estable y que se torna estructural en el funcionamiento de la Defensoría como órgano de garantía de derechos y de seguimiento de calidad de nuestro sistema. La pasada “legislatura” este proceso se frustró al paralizarse la tramitación de los Estatutos y el bloqueo a una consideración independiente del reglamento por la Comisión Jurídica del Claustro señalando que:

Las nuevas leyes (LCU, LOSU) no alteran la figura de la DU en su funcionalidad dentro del SUE. Por tanto, otras especificaciones y mejoras dependen de los Estatutos (Claustro) y algunos otros elementos del Consejo de Gobierno y Rectorado.

El Reglamento del Defensor del Universitario aprobado por el Claustro el 30 de marzo de 1995 ya va a cumplir 28 años desde su aprobación y sin una ligera reforma de su reglamento, más adaptada a los tiempos y experiencia acumulada.

Las deficiencias y aspectos mejorables y mínimos serían como poco lo siguientes:

- La denominación del órgano debiera ser “Defensoría Universitaria” (se cita así en varias leyes y es el nombre genérico aprobado por CEDU) a cuyo frente está la persona de un defensor o defensora como titular.
- Eliminar y superar inconsistencias normativas. Actualmente hay reglas o artículos del Reglamento DU que chocan con los propios Estatutos de 2004.
- Mejorar el proceso de su elección ante la existencia de una, dos o más de dos candidaturas. Estudiar tener un horario extendido para la emisión y/o la televotación, subsanar la ausencia de mención al voto anticipado o por correo (como se ha visto en la reciente elección de 2022). Va a ser el único órgano de la UMU que no facilita ese derecho y uso a sus electores. Ni en las comisiones del claustro, ni en sus representantes ante el CG, ni en otras figuras se da esa carencia de derecho y procedimiento.
- La necesidad de reforzar/enriquecer los medios humanos con los que cuenta el órgano (la Oficina del Defensor con la posibilidad de nombrar:
 - **Un/a “Adjunto/a”** que ayudase a resolver asuntos y permita relevo o ampliación en las relaciones institucionales y en trabajos y estudios más profundos, puede actuar de suplente en eventuales ausencias o bajas. Es muy complicado seguir realizado simultáneamente la atención directa eficiente y rápida y a la vez profundizar en otros trabajos o implicarse profundamente en otros comités o grupos de trabajo dónde sí se pueden aportar muchas cosas desde una perspectiva imparcial o sistémica.
 - La iniciativa de la que disponen ya varias universidades en forma de **un consejo o comité de apoyo** (con perfiles para PDI, PAS y Estudiantes) con el que pudiese intercambiar puntos de vista en cuestiones complejas.
 - Eventualmente, la opción a **un apoyo técnico especializado**, aunque sea a tiempo parcial.

³⁸ Esto se viene reiterando en las Memorias anuales del Defensor del Universitario: Memoria 2017-2018, Apartado 5.12 (pág. 33)
Memoria 2018-2019, Apartado 5.4. (págs. 43-44)
Memoria 2019-2020, Apartado 5.4.2 (pág. 48)
Memoria 2020-2021. Apartado 5.5 (págs..55-57).

Nuestra universidad tiene un tamaño no pequeño. Su volumen de casos y consultas atendidas en la DU es de los más altos y visibles del país en las comparaciones. No estamos por detrás de nadie en iniciativas y participación. Pero seguimos manteniendo un reglamento y una dotación de apoyo de hace casi 30 años. Afirmaríamos que ningún otro órgano de garantía o rol parecido a la DU se encuentra dotado organizativamente de modo tan básico o infradotado. Ni la Inspección, ni la Unidad de Igualdad. Pero tampoco otros servicios: ni la Oficina de Atención Social (de reciente creación), ni el Aula Senior, ni la Oficina del Dato Único.

Por ello, de nuevo, en el anexo I, en el apartado relativo al reglamento del Defensor Universitario, incorporamos otra vez un cuadro en el que se recoge el vigente y algunos elementos de propuesta y borrador para uno nuevo y actualizado, reiterando que no es algo cerrado y que la potestad normativa está en el Claustro, pero la potestad de dotar al órgano recae en el gobierno de la UMU

Artículo 7. La Universidad de Murcia deberá proveer los medios humanos y materiales adecuados para la correcta realización de las funciones que se encomiendan al Defensor del Universitario.

También hemos añadido, la ficha de procedimiento de protección y tratamiento de datos de la DU que ya remitimos en junio al Delegado de Protección de Datos y del que aún estamos esperando respuesta. Esa ficha básica habrá de mejorarse con las regulaciones necesarias para el estándar de calidad de gestión de personal investigador HRS4R.

5.7. LEY DE CONVIVENCIA (LCU). RETOS Y OPORTUNIDADES

El pasado curso hacíamos un análisis de la LCU en su tramitación y oscilaciones parlamentarias. Comentamos sus finalidades y propuestas y las variaciones que algunos agentes como CRUE (como asociación de universidades y rectorados), CREUP y CEUNE (como representantes estudiantiles) e incluso CEDU (como asociación de titulares de defensorías universitarias) rechazaron o propusieron.

La Ley de Convivencia Universitaria (3/2022, de 24 de febrero --BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2022), fue finalmente aprobada y publicada más como una ley marco y de mínimos que estrictamente regulatoria, o al menos, dejando a las CCAA y sobre todo universidades el encargo de concretar sus principales mandatos:

- Establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.
- Establecer el régimen disciplinario del estudiantado universitario, pero no del PDI y PAS que cuenta con su normativa específica.

Se difumina así el *marco común de convivencia y reglas disciplinarias a las universidades más acá de la autonomía universitaria que todos respetamos y defendemos* (CEDU, ver memorias de 19/20 y 20/21). De nuevo cabe la diversidad regional y las comparaciones no siempre favorables. Queda en manos de las universidades en el plazo de un año configurar sus comisiones de convivencia y elaborar sus normas de convivencia partiendo de los señalamientos básicos que hace la Ley. Igualmente pueden definir su interpretación de los métodos adecuados (o alternativos) para resolver conflictos (lo que técnicamente se conoce como MARC o

MASC dentro del enfoque de RAC o ADR). También podrá concretar un poco más el régimen disciplinario, pero sin variar las clasificaciones y subtipos de faltas y sanciones.

Compartíamos en gran parte los análisis del Prof. Martín Morales³⁹ sobre el Anteproyecto (su visión del papel de garantía ampliada o reforzada que atribuye a la DU y a la Inspección, y sobre las muchas cuestiones que sería necesario tratar y delimitar en cada universidad). Ya es nuestra opinión, pero no es la única, que la ley tal y como finalmente ha sido aprobada respecto del anteproyecto que llegó al parlamento planteaba una serie de elementos sin definir o regular.⁴⁰,

De ahí, que pasadas turbulencias electorales, y tras tratarlo informalmente con Rectorado, CEUM e Inspección, elaborásemos una propuesta de Comisión de Convivencia Provisional, de cara a dar cobertura a la UMU ante casos disciplinarios y para poner las bases de la elaboración de las Normas de Convivencia y la configuración de la Comisión regular definitiva. Se incluye íntegra en el [segundo apartado del Anexo I](#).

Nuestra propuesta fue tenida en cuenta en su intención y urgencia, aunque finalmente no en la integridad de propuestas para la definición que fue llevada a Consejo de Gobierno del 28 de octubre de 2022 donde se hizo definición de ella.⁴¹ La composición se restringió al mínimo establecido en Ley, y la definición tuvo más que ver con la urgencia de cubrir las disposiciones transitorias mientras se entra en mayor profundidad (esperemos).

Variadas han sido las informaciones y avances de otras universidades. Las que han estado definidas a finales de septiembre de 2022, fueron abordadas y comentadas de modo general en el Encuentro de la CEDU en Santiago, pero aun no podemos ofrecer su resumen o conclusiones porque no han sido publicadas por la Conferencia y la ponencia encargada.

El asunto de la convivencia y la resolución de conflictos ha sido y es una preocupación constante de la DU, y nuestra experiencia previa y durante el tiempo al frente de ella, nos dice que es un tema delicado, complejo y que requiere de visión política e implementación técnica. Hay visiones de la convivencia en la vida universitaria pero también grupos de intereses en juego. No son sólo posicionamientos sectoriales. A veces hay discrepancias y recomendaciones jurídicas y técnicas que no son tan discrecionales. Por ejemplo, una mediación formal no la puede hacer cualquiera, y no es lo mismo que la realice una persona sola preparada y experta, a que se haga en mediación (dos mediadores como es el caso de la mediación familiar intrajudicial o la mediación laboral extrajudicial) o a que se pretenda realizarla en comisión. Otra cosa es una mediación informal o una intermediación conciliadora, donde puede no ser tan exigible una capacitación técnica estricta (y hasta regulada) y puede “servir” una amplia experiencia y la concreción de buenos oficios e intenciones imparciales. Además, no todo es mediación como ya dijimos en varios momentos de los últimos años.

³⁹ Ricardo Martín Morales (2021, 15 de noviembre). El sistema de garantías de derechos y libertades en el ámbito universitario. Un estudio a la luz del Proyecto de Ley de Convivencia Universitaria. *Diario La Ley*, Nº 9952, Sección Doctrina, Wolters Kluwer. [Profesor Titular de Derecho Constitucional de la Universidad de Granada].

⁴⁰ Belén Marina-Jalvo (2022, 5 de abril). Convivencia pacífica, medios alternativos de solución de conflictos y sistema de disciplina en el ámbito universitario. Algunas consideraciones sobre la Ley de Convivencia Universitaria. *Revista General de Derecho Administrativo*, 60. revistas@iustel.com

⁴¹ <https://sede.um.es/sede/normativa/comision-de-convivencia-creacion/pdf/21139.pdf>
<https://sede.um.es/sede/normativa/comision-de-convivencia-miembros-designados/pdf/21140.pdf>

Disentimos de los enfoques tipo “eso lo puede hacer cualquiera” como de otros que pretenden establecer necesariamente servicios o unidades especializadas e independientes, aunque relacionadas con otros órganos de garantía. Este último es el caso de la propuesta, en las conclusiones de su informe publicado por la CUEMYC (2022)⁴² asociación de interés, con la que por otro lado sí compartimos gran parte del análisis técnico de los conflictos y sus abordajes, así como un eventual protocolo secuencial de detección y derivación.

...

2) Para el desarrollo de la Ley en los principios y valores que inspira es necesaria la creación de Unidades de Convivencia y Mediación/Gestión Positiva de Conflictos, que deberá tener competencias y funciones amplias para dar respuesta a las previsiones normativas. Es necesario que estas unidades sean autónomas, con independencia organizativa de cualquier órgano universitario, pero coordinadas con las Defensorías, las Unidades de Igualdad, Vicerrectorados, de la Comisión de Convivencia y de las Inspecciones Universitarias.

5.8. MEJORAS Y COORDINACIÓN EN ÓRGANOS DE GARANTÍA

No es nueva la llamada a una mejor coordinación entre órganos de garantía o de instancias en la Comunidad Universitaria que atienden al ejercicio de derechos y obligaciones de sus miembros. Aunque existe, y siempre la citamos, la comunicación informal esporádica, el intercambio de datos sobre casos simultáneos, incluso la participación conjunta en ciertas comisiones o asuntos. Pensamos que los que vienen citados en la Ley de Convivencia, pero sin agotarse en ella, se pueden destacar el Servicio de Atención a la Diversidad, la Unidad para la Igualdad, la Inspección de Servicios, la Defensoría. Podemos añadir también, y al menos, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Delegado de Protección de Datos. Nadie está hablando de intromisión en la especificidad de funciones, sino de coordinación correspondiente y de, en su caso, protocolos de actuación y derivación. Hemos venido acumulando ejemplos de tratamiento simultáneo o secuencial de ciertos conflictos, faltas o incumplimientos. Y no siempre se han completado los esperados intercambios o retroalimentaciones. Necesitamos más y mejor información y comunicación.

A tales efectos es necesario señalar que tal coordinación implica también una mayor información por parte de ciertas unidades.

Así, nos encontramos que la Normativa de la **Inspección de Servicios**⁴³ que fue publicada en 2016 y salvados ciertos errores poco después, nos habla de un Plan de Funciones Inspectoras, de un el Plan de Actuaciones aprobado por el Rector e informado el Consejo de Gobierno (art.3.2. art.11-completo- art.12 art.15.3). De entre muchas menciones en el reglamento destacamos

11.2. El Plan de Actuaciones incluirá los programas, actividades, objetivos y, en su caso, Centros, Departamentos, Servicios y Unidades que serán objeto de control ordinario a lo largo del año, así como los criterios a seguir en dichas inspecciones.

⁴² Manuel Rosales-Álamo, Leticia García-Villaluenga y Francisca Fariña-Rivera (Coords.)(2022). *Implementación y Desarrollo de la Convivencia y la Mediación en las Universidades*. CUEMYC y otras entidades. Santiago de Compostela.

⁴³ **Reglamento de régimen interno de la inspección de servicios de la universidad de Murcia**. Resolución R-113/2016, por la que se ordena la publicación del mismo y resolución rectoral R-340/2016, de rectificación de errores publicada BORM 09/05/2016. (ANEXO I) <https://www.um.es/web/inspeccion/contenido/normativa>

11.3. El Plan de Actuaciones se confeccionará de acuerdo con las propuestas y sugerencias que haga la Inspección de Servicios, en concordancia con las prioridades, a señalar, por el Rectorado.

12.2. El mencionado Plan de Actuación, que se hará público, se referirá, preferentemente, al curso académico; no obstante, lo anterior, se podrán llevar a cabo las inspecciones extraordinarias que se consideren convenientes.

Pero en la web de la Inspección en la sección *Plan de Actuación y Memoria* solo aparece una memoria de 2016⁴⁴ con algunos datos interesantes en un informe de tres páginas. También encontramos una *Memoria de la Inspección de Servicios* en una respuesta por el Portal de Transparencia⁴⁵ a requerimiento, que viene a informar del recorrido desde 2014 a 2021. Sí que hay en la portada de su web, en “destacado” un Plan de Actuación, pero es de 2012/2013⁴⁶ (aun así, sirve para entender eso del Plan). Adicionalmente, en la *Carta de Servicios*⁴⁷ de esa misma página señala en el apartado 3.1. entre muchos otros elementos:

- ✓ Elevar a los Órganos de gobierno universitarios las propuestas de mejora emanadas de la actuación inspectora.
- ✓ Elaborar la memoria anual sobre las actividades llevadas a cabo en el desarrollo de sus funciones.

Y asimismo en el apartado 3 de “compromisos de calidad” cita “Elaboración de memoria anual y publicación en la web corporativa. Sin embargo, no hemos encontrado más de lo que hemos citado sobre datos y casos tratados.

No es necesario hacer comentario al respecto sobre la falta de devolución de datos y tratamientos realizados a la Comunidad Universitaria. Nos llama la atención que en el informe requerido por Transparencia (que tiene fecha de septiembre de 2021) sí aparecen datos de interés:

Tabla 4. Evolución de asuntos globales atendidos por Inspección.

BUZÓN UNIVERSITARIO: TRAMITACIÓN DE QUEJAS Y SUGERENCIAS

AÑO 2021	70
AÑO 2020	59
AÑO 2019	38
AÑO 2018	115
AÑO 2017	88
AÑO 2016	114
AÑO 2015	187
AÑO 2014	398

O también es de mucho interés ver el desglosado por sectores de los expedientes realizados (ver tabla 5; los títulos de las tablas son nuestros).

¿Qué podemos conjeturar? Que no sabemos mucho de la inspección de servicios. Que la evolución del número de casos ha tenido fuertes oscilaciones y que ha tenido llamativas bajadas. Que el número de expedientes reales pese a variaciones tiende a mantenerse bajo en los distintos sectores de la CU. Que no tenemos ni idea de cuantos de esos expedientes han pasado primero o han sido atendidos simultáneamente en sus primeros pasos por la DU, etc.etc.

⁴⁴ <https://www.um.es/web/inspeccion/contenido/plan>

⁴⁵ https://www.um.es/documents/2157156/3355322/MemorialInspeccionServicios_21.pdf/5337217a-6f5e-0798-9f12-198b84381860?t=1632486768836

⁴⁶ <https://www.um.es/documents/3223531/3224260/PLAN+ANUAL+2012-2013.pdf/676e86dc-5c07-43a1-9e2c-e12cb4b3a068>

⁴⁷ <https://www.um.es/documents/3223531/3224260/doc-base-carta-servicios-10.pdf/463994d1-793e-4923-99a6-df3c6639208e>

Tabla 5. Resumen de expedientes realizados y tipos.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EXPEDIENTES DE ACTUACIONES PREVIAS/ INFORMACIÓN RESERVADA	39	47	50	46	26	19	15	32
EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS ALUMNADO	7	7	9	19	19	3	7	11
EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS PDI	2	10	11	5	5	6	0	2
EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS PAS	1	0	0	3	0	0	1	3

Pero ya que estamos, y por su proximidad e interacción también con la DU y la Inspección, si miramos en su web el reglamento de la **Asesoría Jurídica**⁴⁸ vemos que este data de 1996 en un *extenso* documento de cinco páginas [por un momento, casi es más antiguo que el Reglamento de la DU]. Su carta de servicios es también breve y gráfica.⁴⁹ Y si vemos su apartado de memorias, hay únicamente una de 2001-2002⁵⁰ No obstante en el apartado referido a Calidad,⁵¹ encontramos el literal siguiente

“A través de la memoria del curso académico que se presenta al Claustro de la Universidad, se da a conocer a toda la comunidad universitaria el grado de consecución de los compromisos adquiridos y el grado de eficiencia en las tareas ejecutadas”.

Hemos mirado la memoria de 2020-21 presentada al Claustro y esto es lo que aparece.

Ambito judicial y Asesoría jurídica

Durante el pasado curso académico 2020/2021 se han iniciado 72 nuevos expedientes judiciales de diversa índole, encontrándose en proceso de tramitación a la finalización de dicho curso académico un total de 100 pleitos.

Además, se han realizado 507 actuaciones e informes sobre diferentes materias como becas y ayudas, convenios con entidades públicas y privadas, contratación, o sobre asuntos de profesorado.

Eso significa que además de muy poca información sobre volumen y naturaleza tampoco tenemos información sobre lo que establecen en su carta de Servicios⁵² y Participación de los usuarios sobre plazos, tiempos, recurrencia de asuntos y esperas...

Mas ejemplos. En la misma memoria que hemos citado antes se difunde que **el Delegado de Protección de Datos** y su técnico de apoyo han

Desde el 2018 se han atendido y resuelto 486 incidencias sobre protección de datos relacionadas con la actividad administrativa y académica de la Universidad de Murcia, entre las que se incluyen peticiones de informes, consultas o solicitudes de asistencia a órganos y unidades de la propia universidad. En el curso 2020/2021 destacan la elaboración y publicación del Registro de Actividades de Tratamiento de la Universidad de Murcia y la integración del Delegado de Protección de Datos en la Comisión de Ética de la Investigación de la Universidad de Murcia.

⁴⁸ https://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=c6764b67-a0a7-43f7-bea1-98c9bf0e394b&groupId=1293802

⁴⁹ https://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=c7c90779-8815-4647-bda1-36f8062fae8b&groupId=1293802

⁵⁰ <https://www.um.es/web/asesoria-juridica/contenido/informacion/conocenos/memorias/2001-02>

⁵¹ <https://www.um.es/web/asesoria-juridica/contenido/calidad>

⁵² <https://www.um.es/web/asesoria-juridica/contenido/servicios>
<https://www.um.es/web/asesoria-juridica/contenido/servicios/usuarios>

Es cierto que dicha información no nos da pistas de lo enfocado o diversa que es la actuación del DPD. Alguna expresión de malestar hemos recibido por retrasos en trámites en proyectos de investigación, al igual que hemos tenido experiencia al pedir opinión sobre un “Registro de Actividad” (el de la propia DU) en que ya estamos en cuarto mes de espera para saber si sí o no o cómo mejorarlo. También comentamos, a raíz de la opinión que nos hicieron llegar varios docentes y nuestra propia opinión, que el recorte dado a las fichas de datos de los estudiantes en AV era excesivo. No hay teléfono, ni fecha de nacimiento o edad, ni localidad de residencia o procedencia y nacionalidad. No hay opción a saber si el estudiante maneja otro idioma o si está trabajando y compaginando trabajo y estudio, incluso podría voluntariamente expresar si tiene cargas familiares, cuestiones que antes sí se incluían en las fichas impresas.

No obstante, si miramos las fichas UMU de Protección/Tratamiento de Datos en procesos de Enseñanza/Estudios: Oficiales, Virtuales y Estudios Propios⁵³ encontramos que

Categorías de interesados	Estudiantes matriculados en las titulaciones oficiales de grado, posgrado o doctorado de la Universidad de Murcia.
Categorías de datos personales tratados	Datos identificativos: nombre y apellidos, DNI, correo electrónico, <i>teléfono</i> , imagen, voz. Datos académicos: asignaturas, docencia, calificaciones. Datos profesionales: categoría profesional, cargos académicos.
Categorías de interesados	Estudiantes que se matriculan en estudios propios de la Universidad de Murcia.
Categorías de datos personales tratados	Datos personales: nombre, NIF, correo electrónico, <i>teléfono</i> , <i>dirección</i> . Datos profesionales: categoría, puesto.

Además, hallamos diferencias entre estas fichas y otras similares de protección de datos en otras universidades relativas a procesos de enseñanza. Hemos usado como ejemplos las de la Universidad de Alcalá de Henares, Valladolid, Sevilla, UCM⁵⁴. También encontramos tratamientos que hablan más inespecíficamente de datos identificativos y datos académicos⁵⁵. En general el rango de datos que se tienen en el expediente –gestión administrativa– es mucho más amplio⁵⁶, y no entendemos por qué los docentes no pueden mantener el “acceso” a datos esenciales para comunicarse en procesos docentes, de tutoría y evaluación. Igualmente nos sorprende en algunos tratamientos que para la difusión de actividades culturales o para realizar estudios propios⁵⁷ se puedan manejar más datos que para la enseñanza-evaluación-tutorización.

⁵³ <https://www.um.es/web/transparencia/normativa/registro-actividades-tratamiento-proteccion-datos#estudios-oficiales>

<https://www.um.es/web/transparencia/normativa/registro-actividades-tratamiento-proteccion-datos#entornos-virtuales>

<https://www.um.es/web/transparencia/normativa/registro-actividades-tratamiento-proteccion-datos#estudios-propios>

⁵⁴ <https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/organizacion-y-gobierno/equipo-de-direccion/secretaria-general/proteccion-de-datos-de-caracter-personal/.galleries/Galeria-Proteccion-de-datos/Gestion-de-la-Docencia.pdf>

<https://secretariageneral.uva.es/wp-content/uploads/2020/04/Registro-Actividades-Tratamiento-UVA.pdf>

https://osi.us.es/sites/osi/files/doc/pd/ratinvest.maes_.pdf

https://docs.google.com/document/d/1RK-vjdXax9l1-bdjlaVvG7gLn1ugloxbsG0_0-r9oPs/edit

⁵⁵ https://www.urjc.es/images/proteccion_datos/REGISTRO%20DE%20ACTIVIDADES%20DE%20TRATAMIENTO.pdf

⁵⁶ http://protecciondatos.unizar.es/sites/protecciondatos.unizar.es/files/users/RAT/rat_estudiantes.pdf

⁵⁷ https://www.uclm.es/legal/informacion-legal/proteccion-datos/tratamientos#Trat_10

6. PROYECCIÓN DE OBJETIVOS

Para mejorar en el tránsito de mandatos

Podemos señalar que el curso 21/22 supone la culminación de un primer mandato al frente de la DU y por tanto un momento para repasar y revisar el logro de objetivos y el surgimiento de nuevas y necesarias aspiraciones⁵⁸.

Es cierto que lo primero que hemos aprendido (o alguien se olvidó de contárnoslo en su momento o no nos dimos cuenta) es que algunos propósitos se incardinan en *la misión estable de órgano de garantía ampliada para los derechos y libertades de la comunidad universitaria, de sistema de gestión de conflictos con orientación informal y pacificadora, y de observatorio de calidad del sistema global de la institución*. Esos eran elementos que el año pasado llamábamos “realizados, pero en continuidad”.

Creemos que esa parcela en la que la DU “puede verse abrumada o circunscrita en muchas ocasiones a la gestión de quejas y reclamaciones puntuales planteadas por los usuarios” ha sido sobradamente cubierta y además entrenada. La DU actúa de servicio de información y contención de *fuegos incipientes y conatos de incendio*. Además, lo hemos hecho mejorando el servicio en su funcionamiento interno: buzón informatizado, gestión de emails, visibilidad en publicidad general y actos institucionales, progresos de archivo y recuperación de información, memorias dinámicas y cuadros comparativos; optimizando los tiempos de respuesta y creando una costumbre y pedagogía de la respuesta y de la argumentación (donde se intercala lo psicológico-empático con lo normativo-funcional en una comunicación que aporta diagnóstico o, en algunos casos, casi peritaje, con recomendación de vías de acción o pacificación argumentados).

Mucho más limitados nos vemos en la capacidad que *podría y debería tenerse*, o adquirir rápido en lo que sea necesario, de conocimiento transversal e independiente **sobre dimensiones sistémicas que se suponen vinculadas con la prevención, detección y subsanación de problemas de calidad y convivencia**. El desbordamiento en la gestión cotidiana y semanal de casos, limita tanto las propuestas y estrategias sistémicas, como algunos de sus procesos internos de mejora, que están condicionados por la falta-escasez de recursos adicionales técnicos específicos o la disponibilidad de un-os Adjunto-s y Consejo de Apoyo o asesoramiento, para aliviar y distribuir esfuerzo y tarea a la vez que mejorar con una perspectiva multi-enfoque.

Por otro lado, decíamos el curso pasado, algunas de las pretensiones dependen en su materialización de respuesta de la gobernanza de la Universidad. Si ésta no actúa o tiene otra visión sobre el tema, la continuidad de la propuesta o aspiración sigue o se rediseña. Esto es especialmente cierto cuando lo que se requiere *es una actualización normativa que recae en procesos de otros órganos colegiados o cuando es necesaria la provisión de algunos recursos para poder avanzar*.

La visión de la DU que queremos promover en el mandato que se inicia con el nuevo curso⁵⁹, no ignora de dónde venimos, ni las contingencias que nos rodean (límites legales o socioeconómicos), pero intenta promover una acción preventiva, compensatoria y equitativa o de restablecimiento del equilibrio en aquellos casos que se produzca un estrés no solo individual sino más grupal o sistémico.

⁵⁸ Vinculamos este apartado a lo que expusimos en el discurso de Toma de Posesión del 10 de octubre 2022. Ver Anexos.

⁵⁹ Ídem.

A continuación, seguimos con la tabla de objetivos, con algunos de ellos ya reubicados en la sección de realizaciones, continuidades y en proyectos en búsqueda de concreción.

Elementos realizados, pero en continuidad:

<ul style="list-style-type: none"> • Mejoras relativas al funcionamiento interno en los sistemas de gestión y soporte de la Oficina del Defensor del Universitario (ODUM). 	<p>Ajustes y mejoras en el Buzón de la Defensoría: Subsanan limitaciones de explotación estadística y reformulación si es necesario de las características descriptivas. Ya se han afinado las respuestas y sus modos, y hay que mejorar la depuración y asignación para que la Tabla Resumen no tenga errores conceptuales o de identificación. Se va a tener que adaptar el buzón para los protocolos de HRS4R.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Continuar contribuyendo en la definición de la Estrategia sobre Promoción y Protección del Bienestar y la Salud Mental en la Comunidad Universitaria. 	<p>Tarea ya con todo un calendario recorrido de reuniones, intercambios e iniciativas entre Servicios, Vicerrectorado y la DU, con una participación muy activa. Previsiblemente va a dar sus frutos en este curso y esperamos la divulgación de una Web específica de servicios e iniciativas relacionadas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Participar en: <ul style="list-style-type: none"> -C. Seguimiento del Código Ético -Comisión de Igualdad -Consejo de Atención Social -Comisión de Convivencia 	<p>Contribuyendo a la transmisión de valores y principios de convivencia a la comunidad universitaria en la que se promueva tanto el ejercicio responsable de los derechos como la capacidad de reclamación en caso de que sean conculcados o no reconocidos. Estas comisiones van a tener algo que decir en la definición de las Normas de Convivencia previstas en la LCU. La comisión de convivencia provisional tendrá que configurar y/o proponer a la UMU esa definición de normas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el vínculo y relaciones institucionales con otras defensorías, participando en las reuniones y actividades de las redes de las que somos miembros: CEDU, ENOHE y RIDDU, etc.) y la coordinación con otros defensores universitarios. 	<p>Continúa el fuerte flujo de emails, el <i>WhatsApp</i> y se han recuperado los encuentros nacionales y jornadas técnicas. Pertenecer a la Ejecutiva CEDU aporta un nivel más activo de participación y conocimiento. El panorama de cambios legislativos y su aplicación no cesa. Este objetivo se ha cumplido en mayor presencialidad este año y pervive para el siguiente curso. Vamos a solicitar formalmente incorporarnos al G9 dentro de la CEDU.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener la conexión con los representantes del personal (Juntas de Personal y Comités de Empresa) y de los-las estudiantes (CEUM) cuando se activan problemas puntuales o generales que afectan a sus colectivos de representación, dentro del ámbito de competencia del Defensor. 	<p>Con el CEUM ya se vienen manteniendo reuniones formales. Con la JPDI y el Comité de Empresa también se hizo una asistencia a una de sus sesiones para abrir formalmente una vía de contacto e información mutua en temas de su ámbito. La Junta del PAS/ Comité PAS sigue siendo asunto pendiente. Y eso se añade a los frecuentes contactos no formales con los sectores y órganos que se citan, a través de los representantes y delgados, que concurren a actos, comisiones y Consejo de Gobierno. En la medida que esos órganos se van a renovar en el otoño de 2022, se tendrán que “refrescar” las conexiones.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a definir una normativa sobre convivencia en la UMU y, en su caso, precisiones en el régimen disciplinario, planteados por el desarrollo de la LCU. 	<p>Comisión de Convivencia Provisional en la que participamos habrá de concretar las Normas de Convivencia, y entendemos que también de Sistemas alternativos de solución de Conflictos previstos por la LCU. Ofrecemos toda la experiencia acumulada de la DU, la interconexión con la CEDU y otras universidades, y nuestros propios y particulares conocimientos.</p>

Elementos en desarrollo (realizaciones parciales) pero que necesitan avances.

<ul style="list-style-type: none"> • Definición de un canal de denuncias anónimas y/o confidenciales atendiendo a la Directiva EU 2019 /1937 y acreditable por la estrategia HSR4R. 	<p>Protocolo de protección y garantías contra posibles represalias a aquellas personas que alerten de irregularidades o mala praxis en los procesos universitarios. Ya se hizo recordatorio. Parece que aprovechar el Buzón de la DU con algunas adaptaciones y versión en inglés puede cubrir los requerimientos de la Directiva Europea y el estándar HSR4R. Se está ya trabajando en ello.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación presencial+digital entre la comunidad universitaria de los servicios y funciones de la Oficina. 	<p>La presencia en cuantos actos se nos convoca y en muchos de los que se nos invita se ha hecho mayoritariamente y en lo posible. Carecer de apoyo limita nuestras posibilidades. Hemos realizado una breve formación sobre el gestor de Boletines Informativo de la UMU y pronto pretendemos lanzarlo con temas de interés para la DU y la Comunidad Universitaria. Mientras tanto hemos usado las listas de distribución de la DU o genéricas como anuncios/sindicatos. Descartamos por ahora la presencia en Redes Sociales, aunque sabemos que esto llega más a los estudiantes. También seguimos con deseos de acudir a la BUMU con algún stand y video informativo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Normalizar los contactos con el Rector e integrantes E.R. para comunicar y/o abordar asuntos de su competencia de modo previo y paralelo al informe de la Memoria anual. 	<p>Aunque la DU, a menudo, informa de modo inmediato (confidencial, y anonimizado) sobre las peticiones que tienen que ver con problemas concretos o más estructurales (en los que puede haber déficits normativos, opciones de cambio de política o carencias en la implementación) a integrantes del Consejo de Dirección y, si corresponde, coordinadores, para que estén notificados o respondan. Independientemente del abordaje que pueda realizar la DU, vemos cada vez más conveniente pactar reuniones conjuntas regulares al cuatrimestre o semestre según frecuencia o incidencia de cuestiones. Con el Rector, se han regularizado dos reuniones agendadas por año.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en la búsqueda y promoción de soluciones para aquellos temas y problemas apuntados en las consideraciones. 	<p>Como constante y recurrente. Nos emplaza a mantener un barómetro y seguimiento de las consideraciones y de las recomendaciones de la memoria/curso anterior.</p> <p>Aspectos en los que se debe seguir mejorando, tienen que ver con:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mejora de las respuestas (motivación y tiempo) y evitar retrasos o silencio administrativo. -Reflexión de la UMU sobre los procesos de personal relativos a selección e incorporación de PDI/PAS, planificación de plantilla, estudios de RPT, carrera profesional, etc. -Articulación de sistemas de garantía y gestión de incidencias.
<ul style="list-style-type: none"> • Garantías de derechos y obligaciones con sustentación jurídica demanda coordinación de servicios. 	<p>Interconexión de la DU con la Inspección de Servicios, con la Asesoría Jurídica, Delegado de Protección de Datos y con otras personas (docentes y no docentes) ligados al ámbito del derecho, la representación sindical, la intervención asistencial, etc. La DU tiene necesidad de una colaboración técnica definida y asignada, aunque sea a tiempo parcial como lo hay en otras universidades con incluso menos problemática en volumen o complejidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de satisfacción de usuarios sobre atención recibida por la DU. Encuesta sobre el conocimiento que la CU (en especial estudiantes) tiene sobre la ODUM y sus servicios. 	<p>Necesitamos intensificar el feedback (tanto de un modo proactivo como receptivo) sobre los efectos, percepción y satisfacción con las acciones de la ODUM. Pedimos algo de ayuda a la Unidad para la Calidad, y nos lanzamos a un borrador en Encuestas. Aun hemos de calibrar el modo de filtrar o realizar su difusión en el caso de usuarios. También decidir si la preferencia de recogida puede estar en las quejas, o si también en las consultas.</p>

Elementos pendientes

<ul style="list-style-type: none">• Promover la actualización del Reglamento del Defensor del Universitario (Defensoría Universitaria)	<p>Promulgada la LCU y con una expectativa de que la LOSU no va a alterar la figura de la DU. La mejora del reglamento de la DU se puede vincular a la renovación de los Estatutos (con implicación de la de la Comisión Jurídica y del propio Claustro) pero no exclusivamente. Hay elementos desfasados que ya no pueden esperar o que resultan chocantes con la experiencia y modelos reformados en otras universidades. Desde el cambio de denominación, la ausencia de voto por correo-anticipado en la elección, el sistema mayoría en primera o segunda vuelta, la contradicción estatutaria o con la LCU aun vigentes. Proponemos una reforma transitoria previa a una de más calado cuando se promulgue la LOSU o haya que desarrollar su parte orgánica.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Difusión monográfica, para alentar la reflexión, de los aspectos problemáticos identificados en las memorias anuales sobre los que aún se ha hecho abordaje o sea posible profundizar, para crear una toma de conciencia que posibilite su posible transformación.	<p>Mantenemos las reflexiones que ya volcamos en esta pretensión el pasado curso. Aunque los recordatorios o recomendaciones son un avance de ella, o no hemos sabido o no ha sido posible generar “la reflexión y/o debate” de algunos temas importantes.</p> <p>Reiteramos la necesidad de <i>contribuir a una acción de sensibilización y reflexión más profunda en la comunidad universitaria, desarrollando una acción “pedagógica” y preventiva, y no sólo de reacción ante los problemas y carencias en la calidad normativa o de procedimientos.</i></p> <p>Esto pasa por convencer, persuadir o interesar a elementos de gobernanza o representación para no “obviar u olvidar” estas cuestiones.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Protocolo, sistema o agenda de coordinación y cruce de datos entre servicios/instancias de garantía ampliada	<p>Hemos comprobado cómo algunos casos, aunque no demasiados, son planteados simultánea o sucesivamente a la DU, Inspección de Servicios, Unidad de Igualdad...o reciben retorno desde ADYV o Asesoría Jurídica. Esto suscita la necesidad de contrastar y observar el aumento o disminución de problemáticas y conflictos, así como la complementariedad o no contradicción en la respuesta. Carecemos, y por eso lo estamos pidiendo sin alterar la confidencialidad, de informes o datos sobre el volumen de casos que atienden las otras instancias de protección de derechos y obligaciones, y la naturaleza de las demandas recibidas.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Promover el progresivo uso de datos cruzados y acumulados de cara a un estudio sobre el abandono académico o prolongación excesiva de estudios en la UMU.	<p>Desde la recomendación-recordatorio realizada, seguimos comentando la cuestión con el Vicerrectorado correspondiente, servicios que pudiesen interesarse, el Consejo Social, etc. No tienen fácil abordaje, pero los datos están disponibles para valorar el volumen de la cuestión. Falta añadir algo más “cualitativo” para encontrar los factores de explicación y causalidad. Algunos pueden ser inevitables, otros pueden orientar la acción preventiva de acciones y programas tanto de centros como de los vicerrectorados con competencias en la cuestión.</p>

7. AGRADECIMIENTOS

En el año donde se ha producido la reelección del Defensor, en renovación de mandato, nuestro agradecimiento explícito es para el Claustro y para la Comunidad Universitaria global a la que representa. Mostrar nuestra gratitud por el voto de confianza depositado en la labor realizada, y asumir la responsabilidad y el compromiso de seguir trabajando en pro de la mejora de la convivencia y la calidad en nuestra universidad.

De un modo particular, Manifestar nuestro reconocimiento a:

- ✓ Las personas colaboradoras estables de la DU:
 - María Isabel Martínez –secretaria de la Oficina– por su atención y amabilidad con todas las personas que llaman o acuden a ella, también su paciencia, y por el volcado de datos esencial para elaborar esta Memoria,
 - Pepe Palazón y Joaquín Lomba en su disponibilidad para asesorar y contrastar pareceres y experiencias. Al igual que Eloy Lacal por llenar con su colaboración las carencias de asistencia legal de la Oficina. Sus contribuciones gratuitas son un enriquecimiento para afinar la interpretación y propuestas de la DU.
 - No olvidaremos esta vez al personal del CAU de ATICA y su rol de soporte y reparación en nuestros avatares informáticos.
- ✓ A aquellas que son interlocutoras nuestras en peticiones y consultas recurrentes: personal del ADYV, Unidad para la Igualdad, de la Asesoría Jurídica y a la Inspección de Servicios, y del Área de Gestión Académica (alfabéticamente: Ana, Belén, Conchi, Lucía, Pepe, Trini, desde sus Jefaturas de Área o de Sección). A aquellas que desde Gestión Económica o Recursos Humanos nos resuelven dudas y asisten en los trámites.
- ✓ Quienes nos escuchan y responden al otro lado del teléfono o email, desde las secretarías de centro o decanatos y otros servicios. A veces, receptionan nuestras preguntas, a veces las canalizan, a veces facilitan las respuestas.

De un modo especial, no podemos olvidar tampoco a:

- ✓ Todas las personas que han depositado su confianza en la Oficina del Defensor del Universitario y han creído en la respuesta o posible intervención de la figura del DU. Y en esto hay niveles y progresividades.
 - Desde pedir información o asesoramiento o contraste de perspectivas en lo que muchas veces es un intercambio curioso, amable y reconfortante de mensajes e informaciones en la definición o mejora de algo, y en el que todos aprendemos.
 - Pedir ayuda, refrendo, asistencia, ante una situación inesperada, imprevista o anticipada en la que se confía que, con algo de saber, y usando resortes adecuados va a poder afrontarse con aceptación y resultados.
 - Compartir sufrimientos, dificultades, situaciones angustiosas, en las que lo biográfico pueden entremezclarse con el recorrido profesional o académico. Y donde se dan encrucijadas y atolladeros que pueden tener una fuerte trascendencia sobre su trayectoria, y directa o colateralmente, sobre su bienestar y salud personal.

- Por eso nunca debemos olvidarnos de ofrecer nuestras disculpas y excusas ante:
- Posibles errores, falta de habilidad u oportunidad para orientar o encontrar soluciones o reparaciones a las peticiones recibidas.
 - Retrasos o extravíos al abordar algún caso que se ha quedado como “pendiente” “o en espera” ... sin ser conscientes de que era delicado o acuciante.
 - Si hemos cometido el error fundamental de no hacer sentirse escuchado, o de ofrecer una respuesta lo suficientemente empática como hacer reconocimiento de sus sentimientos respecto de su dificultad o problema.
 - Justamente también, a aquellas personas que hayan podido sentirse cuestionadas o importunadas por los requerimientos o intervenciones desde la ODUM.

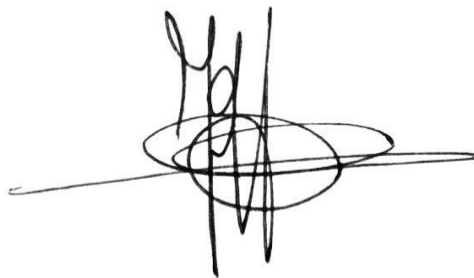
Desde nuestra perspectiva, y aquí hay algo de enfoque profesional, hay que conjugar en la interacción de la DU con sus usuarios la doble faceta del apoyo (a lo saludable, lógico, racional, legal, legítimo, constructivo...) y la confrontación (reflejar lo irracional, destructivo, insalubre, egocéntrico, inmaduro...). Pero además de ese reto de usar esa doble acogida con una perspectiva que dé cuidado o no juzgadora, para nosotros resulta especialmente frustrante o doloroso tener que devolver respuestas del tipo “ya no hay tiempo”, “se ha pasado el plazo”, “no depende de nosotros”, “no hay evidencias”, “es muy probable que no sea posible” ...

Decíamos ayer...

El *ethos* de la Defensoría Universitaria se vincula al encargo y comisión que le hace el Claustro como órgano que ostenta la voz de la comunidad universitaria. Las normas como códigos de conducta son la guía, pero más allá, está la atribución de responsabilidad ligada a la convivencia. Dentro de las limitaciones de la ODUM, sus actuaciones se proyectan y concretan como un servicio directo a muchas personas de esa comunidad y de una forma delegada o sistémica a favorecer la mejora de la propia Universidad. Pensamos que la pacificación de los conflictos, y la aclaración de desajustes o confusiones en la percepción de las interacciones y reglas de juego, es una contribución a la calidad del servicio de educación superior y al bienestar de las personas que conforman nuestra comunidad.

Murcia, 8 de diciembre de 2022

El Defensor del Universitario.

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal line that loops around the middle, creating a stylized, somewhat abstract representation of the name.

Juan José Vera Martínez

8. ANEXOS

ANEXO I

LAS FUNCIONES DEL DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO.

<http://www.um.es/web/defensor/normativa>

MARCO LEGAL

Ley 6/2001 de Universidades (LOU)

Disposición adicional decimocuarta. Del Defensor Universitario.

Para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, las Universidades establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario. Sus actuaciones, siempre dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía.

Corresponderá a los Estatutos establecer el procedimiento para su elección o designación, duración de su mandato y dedicación.

Estatutos de la Universidad de Murcia (Decreto 85/2004)

Artículo 15.

4. El Defensor del Universitario es una figura de carácter general.

Sección 9ª. Del Defensor del Universitario.

Artículo 49. Naturaleza y funciones.

1. El Defensor del Universitario es la figura encargada de velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, en el seno de la comunidad universitaria. Su actividad se extenderá a los ámbitos propios de la mediación y conciliación.

2. Sus actuaciones no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y se regirán por los principios de independencia y autonomía, conforme a su Reglamento de régimen interno, que será aprobado por el Claustro Universitario.

3. El Defensor del Universitario podrá ser eximido por el Rector, total o parcialmente, de sus obligaciones académicas, sin detrimento de su régimen de dedicación.

4. La condición de Defensor del Universitario es incompatible con el desempeño de cualquier cargo de gobierno universitario o cualquier función de representación en comisiones universitarias.

Artículo 50. Elección del Defensor del Universitario.

1. El Defensor del Universitario será elegido por el Claustro, entre profesores doctores perteneciente a los cuerpos docentes universitarios o profesores contratados doctores con contrato fijo en servicio activo en la Universidad de Murcia.

2. La elección se realizará mediante voto directo y secreto de los claustales. Para que el Claustro se considere válidamente constituido a estos efectos, se requiere la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros. Realizado el escrutinio, será proclamado Defensor del Universitario, en primera votación, el candidato que obtenga la mayoría absoluta del total de los miembros del Claustro. De no alcanzar ningún candidato tal mayoría se procederá a una segunda votación entre los dos que, manteniendo su candidatura, hayan obtenido en la primera votación mayor número de votos. En esta segunda votación será proclamado el candidato que obtenga mayor número de votos.

3. La duración de un mandato será de cuatro años.

Artículo 51. Nombramiento y remoción.

1. El Defensor del Universitario será nombrado por el Rector, a propuesta del Claustro.

2. El Claustro Universitario podrá revocar al Defensor del Universitario mediante la interposición de una moción de censura en la forma que determine el Reglamento de régimen interno del Claustro. Para ser aprobada, se requerirá el voto favorable de, al menos, dos tercios de los miembros del Claustro.

Ley 3/2005 de Universidades de la Región de Murcia

Artículo 39.- Defensor Universitario.

1. De conformidad con lo previsto en la disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, las universidades de la Región de Murcia establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario que tendrá la misión de velar por el respeto a los derechos y las libertades de los miembros de la comunidad universitaria ante las actuaciones de los diferentes órganos de gobierno y servicios universitarios.

2. El Defensor Universitario actuará con independencia y autonomía respecto de las diferentes instancias universitarias. Corresponderá a los estatutos en el caso de las Universidades públicas o a las normas de organización y funcionamiento de las Universidades privadas, establecer el procedimiento para su elección o designación, la duración de su mandato y dedicación, así como su régimen de funcionamiento.

Estatuto del Estudiante (Real Decreto 1791/2010)

Artículo 46. El Defensor universitario.

1. De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, las universidades establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario. Sus actuaciones, siempre dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía.

2. Los Defensores Universitarios podrán asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios, conforme a lo establecido en los Estatutos de las Universidades y en sus disposiciones de desarrollo, promoviendo especialmente la convivencia, la cultura de la ética, la corresponsabilidad y las buenas prácticas.

3. Los Defensores Universitarios asesorarán a los estudiantes sobre los procedimientos administrativos existentes para la formulación de sus reclamaciones, sin perjuicio de las competencias de otros órganos administrativos.

4. Los estudiantes podrán acudir al Defensor Universitario cuando sientan lesionados sus derechos y libertades en los términos establecidos por los Estatutos de las universidades y sus disposiciones de desarrollo.

5. Los estudiantes colaborarán con el Defensor Universitario, individualmente o, en su caso, a través de sus representantes, en los términos y conforme a los cauces que establezcan las Universidades...

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO sometido a aprobación por el Congreso (1 de julio de 2022)

Artículo 43. Unidades básicas

1. Las universidades contarán con unidades de igualdad, de diversidad, de defensoría universitaria y de inspección de servicios, así como servicios de salud y acompañamiento psicopedagógico y servicios de orientación profesional, dotados con recursos humanos y económicos suficientes.

...

4. La defensoría universitaria se encargará de velar por el respeto de los derechos y las libertades del profesorado, estudiantado y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, pudiendo asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios. Sus actuaciones vendrán regidas por los principios de independencia, autonomía y confidencialidad. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento y estructura de la defensoría universitaria, cuyo máximo cargo podrá ser un órgano unipersonal o colegiado, así como el procedimiento para su elección por el Claustro Universitario.



COMISIÓN DE CONVIVENCIA - LCU 3/2022 (PROVISIONAL)

A. MOTIVACIÓN DE LA PROPUESTA

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria en su artículo 3.4 establece en relación con **las normas de convivencia** que

4. Las universidades elaborarán esta regulación con la participación y audiencia de todos los sectores de la comunidad universitaria a través de sus respectivos órganos de representación, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar otros procesos de participación o consulta, en coordinación con las unidades de igualdad y de diversidad, y teniendo en cuenta diagnósticos, protocolos y planes previos o cualesquiera otros instrumentos existentes sobre la materia.

Y para ello establece la formación de una comisión

Artículo 6. *Comisión de Convivencia.*

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por esta ley, las universidades crearán una Comisión de Convivencia, integrada de manera paritaria por representantes del estudiantado, del personal docente e investigador, y del personal de administración y servicios.

Las universidades, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán las disposiciones relativas a la organización y funcionamiento de dicha Comisión, así como en relación con el nombramiento e incompatibilidades de sus miembros y los motivos de abstención y recusación en los procedimientos en los que intervengan.

Por otro lado, en relación con el procedimiento disciplinario que recoge la Ley, se establece una acción “conciliadora o reparadora”

Artículo 19. *Procedimiento disciplinario*

c) Concluida la práctica de las pruebas, en aquellos casos en que las partes hubieren manifestado oportunamente su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, el instructor o instructora **remitirá el expediente a la Comisión de Convivencia que decidirá si resulta procedente**, o bien si devuelve el expediente al instructor o instructora para que formule el correspondiente pliego de cargos. En el primer caso, lo comunicará a las partes y se suspenderá el procedimiento disciplinario. Si se llegara a un acuerdo en el marco del procedimiento de mediación, el instructor o instructora archivará el expediente; en caso contrario, continuará con la tramitación del procedimiento disciplinario.

Y además se regula también ese proceso

Artículo 22. *Procedimiento ante la Comisión de Convivencia.*

1. Recibido el expediente de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 19.c), la Comisión de Convivencia decidirá si procede la tramitación ante ella por la vía del procedimiento de mediación, o si debe inhibirse devolviendo el expediente al instructor o instructora del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación.

2. El procedimiento de mediación ante la Comisión de Convivencia se desarrollará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de la universidad.

3. Si el procedimiento de mediación concluyera sin acuerdo o no resolviese la totalidad de las cuestiones planteadas, la Comisión devolverá el expediente al instructor o instructora del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación por su objeto total o parcial.

4. El acuerdo total o parcial alcanzado por las partes como resultado del procedimiento de mediación, será confidencial, deberá constar por escrito y ser firmado por las partes, conservando cada una un ejemplar y trasladando otro a la Comisión de Convivencia para que conste en el expediente.

5. Las Normas de Convivencia de cada universidad desarrollarán el procedimiento relativo a la custodia y seguimiento de los acuerdos alcanzados.

6. El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. Dicha suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación.

Resulta, por tanto, conveniente y necesario configurar dicha comisión aun en modo provisional y constituyente para establecer su propio reglamento y régimen de funcionamiento y proceder a elaborar el borrador de las obligadas “**normas de convivencia**”, regular el procedimiento de mediación (v.g. perfil y registro de personas mediadoras, requisitos...). Por otro lado, debieran ser integrados, vinculados o redefinidos en este marco, entre otros, los protocolos actuales de

- Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso (R-402/2012)
- Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y/o expresión de género de la Universidad de Murcia (C.G. 12 abril de 2018)

B. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN (PROVISIONAL)

Rescatando el espíritu de las primeras formulaciones de la LCU, y los acuerdos iniciales con el ministerio de la CRUE, CREUP y CEUNE, no debiera haber presencia en la comisión de componentes del equipo rectoral y también que el/la **Defensor/a Universitaria** puede presidir-coordinar esta comisión,

Se prevé la creación en el seno de las universidades de una Comisión de Convivencia, que podrá estar presidida por la persona titular de la Defensoría Universitaria y con representación paritaria de los distintos sectores

Aunque, dado el carácter del órgano (comisionado por la Comunidad Universitaria y sistema de garantía) y siguiendo las reflexiones de la propia red estatal CEDU, puede presidir con voz, pero sin voto. Si la persona que ocupa la Defensoría, por motivos justificados, renunciase a presidirla-coordinarla, se elegiría entre el resto de los componentes la persona que ocuparía dicha presidencia o coordinación (o recaería en la persona de mayor edad). Asimismo, la persona que ocupe la **Jefatura de la Inspección de Servicios**, tendrá voz sin voto en la comisión, y no podrá participar en las decisiones sobre asuntos de disciplina (art.19).

Deben ser participantes natos también:

- La **Dirección de la Unidad para la Igualdad** (o persona en quien delegue de la UI)
- La **Coordinación de Atención a la Diversidad** y Voluntariado (o persona en quien delegue del servicio)
- Dos **representantes del Estudiantado** (elegidos inicialmente por la representación estudiantil / Consejo de Gobierno grupo C / Grupo C del Claustro Universitario; con sus correspondientes suplentes).
- Dos **representantes del PAS** (elegidos inicialmente por la representación de personal / Consejo de Gobierno grupo D / Grupo D del Claustro Universitario; con sus correspondientes suplentes).
- Dos **representantes del PDI** (elegidos inicialmente por la representación de personal / Consejo de Gobierno grupo A-B / Grupo A-B del Claustro Universitario; con sus correspondientes suplentes).

La Comisión articulará el proceso de suplencia y de cobertura de vacantes. Igualmente se establecerá (art. 6 LCU) procedimiento para los supuestos contemplados en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, sobre abstención y recusación.

Podrán ser consultadas y ser invitadas a participar (con voz y sin voto) según convenga a los trabajos de la Comisión, personal técnico de la Asesoría Jurídica u otras personas de aportación relevante.

C. FUNCIONES Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PROVISIONAL

Dado su carácter, orientación y funciones, el modo de operar de la comisión debe primar la unanimidad, el consenso y, en su defecto, la decisión mayoritaria cualificada (superior a 2/3 o 3/5). Se recomienda que, si en una cuestión y sesión no hay acuerdo suficiente, se vuelva a convocar reunión en los días siguientes para volver a tratar el asunto en busca del apoyo más mayoritario que sea posible.

Igualmente, tal y como indica el art. 4.4. y el art.5, las actuaciones y medios que se deriven de las definiciones de la Comisión y el comportamiento de sus componentes se guiará por una serie de principios entre los que cabe mencionar la *confidencialidad*, la *prevención* y *prohibición de represalias*, y la *buena fe y respeto mutuo*.

Las funciones y objetivos de esta Comisión Provisional son:

- **Dar respuesta a los posibles casos que puedan remitírsele por el procedimiento disciplinario establecidos en art. 19 y 22 de la LCU.**
- **Desarrollar las disposiciones relativas a la organización y funcionamiento de la Comisión prevista en la LCU, así como en relación con el nombramiento e incompatibilidades de sus miembros y los motivos de abstención y recusación en los procedimientos en los que intervengan (su propio reglamento interno).**
- **Elaborar un Borrador de Normas de Convivencia (atendiendo a lo indicado en el art. 1.1 y art. 3 y 4 de la LCU) que será sometido después a aprobación de la Universidad**

3.1. Con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario, las universidades públicas y privadas aprobarán sus propias Normas de Convivencia, que serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales, como colectivas...

4.1. Las Normas de Convivencia establecerán disposiciones relativas a las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c), que serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la universidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda.

- **Articular un procedimiento-sistema que promueva las modalidades alternativas de resolución de conflictos (arbitraje, mediación y modos mixtos). Derivado de lo anterior la posible configuración de un registro de personas mediadoras, los requisitos convenientes para estar incluidas en él, y la regulación básica de su funcionamiento en asuntos de convivencia o en su caso disciplinarios.**

Artículo 5. Medios alternativos de solución de los conflictos de convivencia.

Sin perjuicio del desarrollo que en el ámbito de sus competencias pudieran llevar a cabo las Comunidades Autónomas, las universidades desarrollarán en sus Normas de Convivencia medios alternativos de solución de los conflictos de la convivencia basados en la mediación, para ser aplicados antes y durante el procedimiento disciplinario. Los medios que se desarrollen se ajustarán, en todo caso, a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.

Una vez cumplido el cometido de la Comisión Provisional, se disolverá y se procederá a la creación de la Comisión contemplada en la Ley y según la regulación ya establecida.

Murcia, 7 de julio de 2022

Juan José Vera Martínez (Defensor del Universitario)

Defensoría Universitaria (DU). Tratamiento de Actividades

Responsable	<p>Universidad de Murcia. Avenida Teniente Flomesta, 5. Edificio de la Convalecencia. 30003; Murcia. Delegado de Protección de Datos: dpd@um.es Defensor/a del Universitario</p>
Finalidad	<p><i>Velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios. Actuaciones dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos.</i> Gestionar y tramitar consultas y quejas presentadas ante la DU. Uso de los datos personales en la aplicación de los correspondientes procedimientos seguidos en la DU, o el procedimiento administrativo que pudiera derivarse posteriormente.</p>
Legitimación del tratamiento	<p>Ley 6/2001 de Universidades (LOU). Disposición adicional decimocuarta. Estatutos de la Universidad de Murcia (Decreto 85/2004). Art. 15 y Sección 9ª. Ley 3/2005 de Universidades de la Región de Murcia. Art. 39. Estatuto del Estudiante (Real Decreto 1791/2010). Art. 46. Reglamento del Defensor del Universitario. (Aprobado por el Claustro de la Universidad de Murcia, el 30 de marzo de 1995). <i>Artículo 6.1 a) RGPD: el consentimiento del interesado.</i> <i>Artículo 9.2.a) RGPD: el consentimiento explícito del interesado para el tratamiento de categorías especiales de datos</i></p>
Categorías de interesados	<p>Personal y estudiantes de la Universidad de Murcia. Personas interesadas o vinculadas con la Comunidad Universitaria que plantean consultas o peticiones.</p>
Categorías de datos personales tratados	<p>Conforme al principio de minimización, sólo se tratarán los datos necesarios en función del procedimiento llevado a cabo en cada caso concreto. Datos personales: <i>nombre y apellidos, correo electrónico, teléfono.</i> Datos académicos: <i>estudios que cursa, asignaturas, situación académica.</i> Datos de detalle del empleo: <i>Cuerpo/Escala; Categoría/Grado; Datos del puesto de trabajo; Historial del trabajador de la Universidad. Circunstancias profesionales o condiciones de trabajo.</i> Datos de categorías especiales: <i>información sobre discapacidad, datos relativos a la salud.</i> Datos opcionales aportados por el/la consultante. <i>Edad. Familia. Localidad. Nacionalidad.</i></p>
Destinatarios	No previstos.

	Los datos más básicos sólo serán cedidos en los casos previstos legalmente, y en todo caso a las personas implicadas en la queja presentada ante la DU y a los Servicios y Unidades correspondientes; Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
Transferencias internacionales	No previstas.
Plazo de conservación de los datos	<i>Los datos se conservan mientras se mantenga la relación con la Universidad de Murcia.</i> <i>Los datos se almacenan en tanto no se ejerce por parte del interesado el derecho de cancelación.</i>
Medidas de seguridad	Las previstas en el Esquema Nacional de Seguridad, regulado en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero.
Ejercicio de derechos	Los interesados pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento, olvido y portabilidad y, en su caso, revocar el consentimiento prestado a través del procedimiento establecido a tal efecto en el Registro Electrónico o mediante la presentación de la correspondiente solicitud en las Oficinas de Asistencia en Materia de Registro de la Universidad de Murcia

BORRADOR DE REGLAMENTO DE DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

Reglamento del Defensor del Universitario (Aprobado por el Claustro de la Universidad de Murcia, el 30 de marzo de 1995)	Borrador Reglamento de la DU (Defensor /Defensora de la Comunidad Universitaria) <i>[sin entrar en detalles de más mejoras procedimentales acordes a gestión actual]</i>
<p>Artículo 1</p> <p>El Defensor del Universitario es el órgano de la Universidad de Murcia destinado a la defensa y tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria dentro del ámbito docente y administrativo de la institución.</p> <p>Artículo 2</p> <p>1. El Defensor del Universitario no estará sometido a mandato imperativo alguno ni obligado jerárquicamente a ninguna autoridad y órgano de gobierno de la Universidad.</p> <p>2. No podrá ser expedientado ni sancionado por razón de las opiniones que formule o los actos que realice en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>3. La condición de Defensor del Universitario es incompatible con el desempeño de cualquier cargo de gobierno universitario o cualquier función de representación en comisiones universitarias.</p> <p>Artículo 3</p> <p>Son funciones del Defensor del Universitario la supervisión de la actividad administrativa y académica de la Universidad cuando pueda ocasionarse el quebrantamiento de deberes o el perjuicio de derechos reconocidos en nuestros Estatutos. Su actividad se extenderá a los ámbitos propios de la mediación y conciliación.</p> <p>Artículo 4</p>	<p>Artículo 1</p> <p>1. El/La Defensor-a del Universitario es el órgano de la Universidad de Murcia, comisionado por el Claustro, destinado a la defensa y tutela de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria dentro del ámbito de las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios.</p> <p>2. Buscará, con tales actuaciones, contribuir a la mejora de la convivencia, buen funcionamiento y calidad de la Universidad.</p> <p>Artículo 2. Independencia y autonomía.</p> <p>1. El/La Defensor-a del Universitario no estará sometido a mandato imperativo alguno ni obligado jerárquicamente a ninguna autoridad y órgano de gobierno de la Universidad.</p> <p>2. No podrá ser expedientado ni sancionado por razón de las opiniones que formule o los actos que realice en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>3. La condición de DU es incompatible con el desempeño de cualquier cargo de gobierno universitario o cualquier función de representación en comisiones universitarias.</p> <p>Artículo 3 (Funciones)</p> <p>Son funciones del/a DU la supervisión de la actividad administrativa y académica de la Universidad cuando pueda ocasionarse el quebrantamiento de deberes o el perjuicio de derechos reconocidos en nuestros Estatutos. Su actividad se extenderá a los ámbitos propios de resolución de conflictos, la mediación y conciliación.</p> <p>Artículo 4 (Iniciativa e información)</p> <p>1. El/la Defensor/a del Universitario actuará tanto a instancia de parte como de oficio.</p> <p>2. Contra las decisiones del/a Defensor-a del Universitario no cabrá interponer recurso.</p> <p>3. El/la Defensor-a del Universitario podrá solicitar de las distintas instancias y órganos universitarios cuanta información complementaria que estime necesaria para el desarrollo de su actuación, estando a</p>

El Defensor del Universitario actuará tanto a instancia de parte como de oficio.

Las reclamaciones, tanto individuales como colectivas, deberán formularse de manera escrita, con la firma de la parte interesada. En ningún caso, las reclamaciones ante el Defensor del Universitario producirán la suspensión de los plazos señalados en la ley para presentar recursos. El plazo para poner fin a las actuaciones será como máximo de un mes a partir de la aceptación de la reclamación. Contra las decisiones del Defensor del Universitario no cabrá interponer recurso.

Artículo 5

Las quejas se registrarán y se dará **acuse de recibo** al interesado. En un plazo no superior a quince días se **aceptarán a trámite o rechazarán** de forma motivada. No se podrán admitir reclamaciones sobre las que esté pendiente un proceso jurisdiccional ni un expediente disciplinario administrativo.

Artículo 6

1. Admitida la queja, el Defensor del Universitario promoverá la oportuna investigación. En todo caso dará cuenta a la dependencia o persona directamente implicada de la apertura de la investigación. Igualmente dará cuenta del objeto de la reclamación a fin de que remita -en el plazo ordinario de una semana- el correspondiente informe, así como las alegaciones que estime oportunas. Si el informe o las alegaciones no fueran presentados en el plazo anteriormente fijado, el Defensor del Universitario informará de tal extremo a la autoridad administrativa que corresponda, para que ésta proceda.

2. A juicio del Defensor del Universitario, el plazo ordinario podrá ser ampliado.

3. El Defensor del Universitario podrá recabar la información complementaria que estime necesaria para el desarrollo de su

tal efecto todos los miembros de la comunidad universitaria obligados a prestar su colaboración y auxilio, dentro de los límites de la legalidad vigente, teniendo la obligación de contestar por escrito si así se les pidiera.

4. Elaborar cuantos informes le sean solicitados o considere oportuno emitir, a instancia de parte interesada o por propia iniciativa.

5. Anualmente, el/a DU remitirá al Claustro una Memoria en la que dará cuenta de la gestión realizada.

Artículo 5. Tratamiento de quejas:

1. Las reclamaciones, tanto individuales como colectivas, **deberán formularse de manera escrita**, con identificación de la parte interesada.

2. Las quejas se registrarán y se dará **acuse de recibo** al interesado. En un plazo no superior a quince días se **aceptarán a trámite o rechazarán** de forma motivada. No se podrán admitir reclamaciones sobre las que esté pendiente un proceso jurisdiccional ni un expediente disciplinario administrativo.

3. Admitida la queja, el/la Defensor-a del Universitario promoverá la oportuna investigación. En todo caso dará cuenta a la dependencia o persona directamente implicada de la apertura de la investigación. Igualmente dará cuenta del objeto de la reclamación a fin de que remita -en el plazo ordinario de una semana- el correspondiente informe, así como las alegaciones que estime oportunas. Si el informe o las alegaciones no fueran presentadas en el plazo anteriormente fijado, el/la DU informará de tal extremo a la autoridad administrativa que corresponda, para que ésta proceda.

4. Concluida la investigación, el/la Defensor-a del Universitario dará traslado de sus conclusiones a las partes afectadas, ejerciendo sus funciones de mediación y conciliación. En el caso de que esto no se consiga, trasladará los resultados de su gestión a la instancia universitaria que proceda, para que ella resuelva. El/la Defensor-a del Universitario deberá comunicar al Rector las anomalías que advierta en el funcionamiento de alguna dependencia o servicio que requiera una modificación organizativa; también cuando tenga conocimiento de conductas que puedan dar lugar a una infracción disciplinaria o a una actuación jurisdiccional.

Artículo 6. Plazos indicativos

1. En ningún caso, las reclamaciones ante el/a DU producirán la suspensión de los plazos señalados en la ley para presentar recursos.

investigación, estando a tal efecto todos los miembros de la comunidad universitaria obligados a prestar su colaboración y auxilio, dentro de los límites de la legalidad vigente, teniendo la obligación de contestar por escrito si así se les pidiera.

4. Concluida la investigación, el Defensor del Universitario dará traslado de sus conclusiones a las partes afectadas, ejerciendo sus funciones de mediación y conciliación. En el caso de que esto no se consiga, trasladará los resultados de su gestión a la instancia universitaria que proceda, para que ella resuelva. El Defensor del Universitario deberá comunicar al Rector las anomalías que advierta en el funcionamiento de alguna dependencia o servicio que requiera una modificación organizativa; también cuando tenga conocimiento de conductas que puedan dar lugar a una infracción disciplinaria o a una actuación jurisdiccional.

Artículo 7

La Universidad de Murcia deberá proveer los medios humanos y materiales adecuados para la correcta realización de las funciones que se encomiendan al Defensor del Universitario.

Artículo 8

Anualmente, el Defensor del Universitario remitirá al Claustro una Memoria en la que dará cuenta de la gestión realizada.

Artículo 9

Podrá ser Defensor del Universitario cualquier profesor perteneciente a alguno de los Cuerpos Docentes de Universidad y con 5 años de servicio en la Universidad de Murcia.

(Contradice el artículo 50.1 de los estatutos de la Universidad de Murcia.)

Artículo 10

2. El plazo para poner fin a las actuaciones será como máximo de un mes a partir de la aceptación de la reclamación o queja.

3. A juicio del/a DU, el plazo ordinario podrá ser ampliado.

Artículo 7. Soporte y provisión de recursos.

1. La Universidad de Murcia deberá proveer los medios económicos, humanos y materiales adecuados para la correcta realización de las funciones que se encomiendan al Defensor-a del Universitario.

2. Asimismo, se convocará su asistencia con voz y sin voto al Consejo de Gobierno (y comisiones dependientes en las que sea adecuada su observación por tener relación con el ámbito de sus actuaciones). A tales efectos recibirá con normalidad la convocatoria y tendrá acceso a la documentación de los puntos que se vayan a tratar. De modo semejante, tendrá acceso a las sesiones del Claustro Universitario, si no tiene la condición de claustral.

Artículo 8

Artículo 9

Podrá ser Defensor-a del Universitario cualquier profesor-a perteneciente a alguno de los Cuerpos Docentes de Universidad y contratados doctores con contrato fijo que estando en activo cuenten con al menos 5 años de servicio en la Universidad de Murcia.

Artículo 10

1. Convocada la elección del-a Defensor-a del Universitario, se abrirá un período de presentación de candidaturas durante un plazo de diez días lectivos. La presentación de candidaturas se podrá hacer a título personal o por un número mínimo de 20 claustrales.

2. Proclamados los candidatos, la Mesa del Claustro debe comunicar a los miembros del mismo, el día, hora, lugar y demás circunstancias de la elección. La elección se realizará mediante voto directo y secreto de los claustrales. Para que el Claustro se considere válidamente constituido a estos efectos, se requiere en **primera convocatoria la presencia de las tres quintas partes de sus miembros**. En segunda convocatoria, prevista media hora más tarde, será suficiente la presencia de **la mayoría absoluta de sus miembros**.

(Contradice el artículo 50.2 de los Estatutos de la Universidad de Murcia)

3. Realizado el escrutinio, será proclamado Defensor-a del Universitario:

1. Convocada la elección del Defensor del Universitario, se abrirá un período de presentación de candidaturas durante un plazo de diez días lectivos. La presentación de candidaturas se podrá hacer a título personal o por un número mínimo de 20 claustrales.

2. Proclamados los candidatos, la Mesa del Claustro debe comunicar a los miembros del mismo, el día, hora, lugar y demás circunstancias de la elección. La elección se realizará mediante voto directo y secreto de los claustrales. Para que el Claustro se considere válidamente constituido a estos efectos, se requiere en primera convocatoria la presencia de las tres quintas partes de sus miembros. En segunda convocatoria, prevista media hora más tarde, será suficiente la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros. *(Contradice el artículo 50.2 de los Estatutos de la Universidad de Murcia)*

3. Realizado el escrutinio, será proclamado Defensor del Universitario, en primera votación, el candidato que obtenga la mayoría absoluta **del total de los miembros del Claustro**. De no alcanzar ningún candidato tal mayoría se procederá a una segunda votación entre los dos que, manteniendo su candidatura, hayan obtenido en la primera votación mayor número de votos. En esta segunda votación será proclamado el candidato que obtenga mayor número de votos.

Artículo 11

La duración del cargo será por un período de cuatro años. Podrá ser reelegido por una sola vez.

Artículo 12

La finalización del mandato del Defensor del Universitario se podrá producir por renuncia al cargo del mismo o por agotar el periodo de tiempo para el que fue elegido. Concluido el

a. En primera votación, el candidato que obtenga la mayoría absoluta del total de los miembros del Claustro

b. Si son solo dos los candidatos, quien obtenga la mayoría simple en la primera votación entre ambos.

c. Si son más de dos los candidatos y no habiendo alcanzado ninguno tal mayoría absoluta, se procederá a una segunda votación entre los dos que, manteniendo su candidatura, hayan obtenido en la primera votación mayor número de votos. En esta segunda votación será proclamado el candidato que obtenga mayor número de votos emitidos.

d. En el caso de que exista una sola candidatura, o que renuncie a participar en la segunda vuelta una de las dos posibles candidaturas, será elegida si obtiene más votos afirmativos que negativos.

Artículo 11

La duración del cargo será por un período de cuatro años. Podrá ser reelegido por una sola vez.

Artículo 12

La finalización del mandato del Defensor-a del Universitario se podrá producir por renuncia al cargo del mismo o por agotar el periodo de tiempo para el que fue elegido. Concluido el mandato, se mantendrá en el ejercicio de sus funciones hasta que tome posesión su sucesor. En cualquier caso, dicho período en funciones no **podrá/deberá** exceder de seis meses *(salvo circunstancias excepcionales o justificadas)*

Artículo 13

El/la Defensor-a del Universitario podrá ser cesado de su cargo por el voto de una mayoría de 3/5 de claustrales.

(Contradice el artículo 51.2 de los Estatutos de la Universidad de Murcia que dicen que son 2/3)

Artículo 14

Una vez vacante el cargo se iniciará el procedimiento de elección en un plazo de cinco días lectivos

Artículo 13. Defensor/a Adjunto/a

1. El/a DU podrá proponer al Rector el nombramiento de un/a Defensor/a Adjunto/a que habrá de ser miembro de la comunidad universitaria con **vinculación permanente**.

<p>mandato, se mantendrá en el ejercicio de sus funciones hasta que tome posesión su sucesor. En cualquier caso, dicho período en funciones no podrá exceder de seis meses.</p> <p>Artículo 13</p> <p>El Defensor del Universitario podrá ser cesado de su cargo por el voto de una mayoría de 3/5 de claustrales.</p> <p><i>(Contradice el artículo 51.2 de los Estatutos de la Universidad de Murcia)</i></p> <p>Artículo 14</p> <p>Una vez vacante el cargo se iniciará el procedimiento de elección en un plazo de cinco días lectivos</p>	<p>2. Los Adjuntos que actuarán bajo la dirección del/a DU, cesarán en el cargo a petición propia, por decisión del/a DU, cuando éste/a concluya su mandato o por ausencia o incapacidad superior a los cuatro meses consecutivos.</p> <p>3. Los/as Defensores/as Adjuntos/as tendrán la mismas atribuciones, derechos y deberes, por delegación, que el/la Defensor-a Universitario, salvo los de dispensa de obligaciones, protocolo y remuneración.</p> <p>4. La condición de Defensor/a Universitario/a Adjunto/a no es compatible con el desempeño de otros cargos unipersonales dentro de la Universidad. Asumido el cargo, seguirá formando parte de los órganos colegiados de los que sea miembro nato.</p> <p>5. Los/as Defensores/as Universitarios/as Adjuntos/as compatibilizarán sus funciones con sus demás obligaciones y cometidos, si bien tendrán derecho a una reducción del cincuenta por ciento.</p> <p>Artículo. De las retribuciones y protocolo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El/a DU se equipará al cargo de Vicerrector/a a efectos de los complementos retributivos y protocolo y los-as DU Adjuntos-as al <i>de Vicedecano-a /Director-a de Departamento/ Coordinador-a</i>. 2. El Defensor Universitario tendrá derecho a estar dispensado de sus obligaciones docentes e investigadoras.
<p>Ejemplos y orientaciones tomadas de otras universidades.</p> <p>https://lex.upct.es/download/bfc0018f-d061-4cf4-920e-e380affe44c4</p> <p>https://www.ual.es/application/files/8316/3525/1694/Reglamento Defensor Universitario.pdf</p> <p>http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/DEFENSORUNIVERSITARIO/NORMATIVA/REGLAMENTO_DEFENSOR_UNIVERSITARIO.PDF</p> <p>https://oficinadefensor.uca.es/wp-content/uploads/2017/04/Art%C3%ADculos-197-198-199-200-201-y-202-de-los-Estatutos-de-la-Universidad-de-C%C3%A1diz..pdf?u</p> <p>https://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/desarrollo/nuevas/defensoruniversitario230206/%21</p> <p>https://transparencia.uam.es/wp-content/uploads/2019/05/REGLAMENTO_DEL_DEFENSOR_DEL_UNIVERSITARIO .pdf</p> <p>https://www.unirioja.es/universidad/defensor/definitivo/pdf/definitivoreglamentodu.pdf</p> <p>http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Legislacion%20y%20Normativa/Normativa/Normativa%20de%20la%20Universidad/REGLAMENTO_DEFENSOR_UNIVERSITARIO_141220041.pdf</p> <p>https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/organizacion-y-gobierno/.galleries/Galeria-Secretaria-General/reglamento-defensor.pdf</p>	

ANEXO II

TABLA: COLECTIVO USUARIO x CARACTERISTICA (SEXO + TIPO PETICIÓN + OBSERVACIÓN)

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
ESTUDIANTES			
Hombre	Desistimiento	Abuso / conducta de autoridad / superior	Supuesto abuso de poder e influencia de un cargo académico sobre resultados de evaluación en la propia materia y en otras. Inadecuada evaluación.
Hombre	Intermediación	Acceso y admisión	Petición de transparencia e información sobre vacantes en títulos sanitarios.
Hombre	C.c. Intermediación	Acceso y admisión	Petición de más plazas en máster de Prof. Secundaria para el perfil de Filosofía.
Hombre	Consulta	Acceso y admisión	Plazo de presentación de documentos para preinscripción caducada.
Mujer	No Admitida	Acceso y admisión	Queda fuera de la lista de espera en Admisión y no puede pedir traslado por no tener los créditos necesarios.
Mujer	Consulta	Atención a la diversidad	Necesidad de adaptar la prueba de inglés para admisión al M de Profesorado por discapacidad auditiva
Hombre	Consulta	Atención a la diversidad	Reconocimiento retroactivo de discapacidad para devolución correspondiente de matrícula
Mujer	No Admitida	Becas y Ayudas	Revocación de beca por no superar asignaturas pendientes. (Dos suspendidas y TFG superado). TFG defendido, pero no en acta.
Hombre	Consulta	Becas y Ayudas	Retraso en la tramitación de expediente de beca de máster.
Mujer	Desistimiento	Becas y Ayudas	Denegación de beca por no alcanzar mínimo establecido en una confusión o no reconocimiento de que el master es profesionalizante. Info sobre el máster.
Mujer	Intermediación	Becas y Ayudas	Reclamación de resto de matrícula tras resolución ayudas OAS, y necesidad de fraccionamiento o aplazamiento por situación económica familiar.
Mujer	Intermediación	Becas y Ayudas	Insuficiente cobertura de matrícula por las becas NEA y bloqueo para pedir ayudas CARM-UMU
Mujer	Orientación y Seguimiento	Becas y Ayudas	Insuficiente cobertura de matrícula por las becas NEA y bloqueo para pedir ayuda a la CARM-UMU
Mujer	Orientación y Seguimiento	Becas y Ayudas	Insuficiente cobertura de matrícula por las becas NEA y bloqueo para pedir ayudas a la CARM-UMU
Mujer	Orientación y Seguimiento	Becas y Ayudas	Insuficiente cobertura de matrícula por las becas NEA y bloqueo para pedir ayudas CAM-UMU
Mujer	Consulta	Becas y Ayudas	Dudas en torno a la resolución de becas y solicitud de becas OAS y CARM-UMU
Colectivo	Relato de Hechos	Comportamiento de estudiantes	Denuncia anónima supuesta falsificación documentos de matrícula y copia en exámenes
Hombre	Intermediación	Comportamiento de estudiantes	Supuesto incumplimiento de normativa Covid y docencia entre estudiantes
Mujer	Intermediación	Comportamiento de estudiantes	Conflicto interno entre representantes estudiantiles con supuestas acusaciones falsas en un congreso nacional y petición de dimisión.
Mujer	Denuncia	Comportamiento de estudiantes	Supuesto acoso-atosigamiento verbal y telefónico de vecinos estudiantes
Mujer	Denuncia	Comportamiento de profesores	Incumplimiento de protección covid-19 y enseñanza diferenciada a asistentes. Presión del docente y grupo sobre persona que se ha quejado.
Mujer	Consulta	Comportamiento de profesores	Excesivo celo en control de asistencia que cruza la protección de datos personales con el uso de fotos de presencia en clase para comprobación.
Mujer	Relato de Hechos	Comportamiento de profesores	Delicada situación de salud y conflicto con docentes inmersos en un litigio entre ellos.
Mujer	Consulta	Comportamiento de profesores	Incidente en comunicación email, en que se rebota-comparte una petición que incluye ciertas circunstancias personales particulares.
Hombre	Intermediación	Comportamiento de profesores	Supuesta alteración o distorsión del derecho a ejercitar voto anticipado en proceso electoral de centro.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Comportamiento de profesores	Recriminación impropia de una docente a una estudiante por un email quejándose de un cambio de fechas y pruebas posteriores al llamamiento formal

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Hombre	Consulta	Comportamiento de profesores	Desacuerdo con cierre de expediente disciplinario contra docente por uso indebido de fondos. Impericia / pasividad de la universidad al respecto.
Mujer	Relato de Hechos	Comportamiento de profesores	Supuesta falta de decoro o etiqueta por parte de un docente en una videoconferencia.
Colectivo	Orientación y Seguimiento	Comportamiento de profesores	Prácticas de docencia y evaluación desajustadas que generan malestar y pocas evidencias.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Comportamiento de profesores	Episodio de trato verbal humillante e irrespetuoso durante un examen y posterior a una revisión por parte de docente. Efectos en su evaluación y temor a revisión.
Mujer	Relato de Hechos	Comportamiento de profesores	Supuesto trato humillante en el aula por cuestión de genero (LGTBI).
Hombre	Solicitud de Mediación	Conciliación y asistencia	Dificultad de asistir en el primer cuatrimestre por contrato de trabajo.
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Cambio de horario de trabajo impide acudir a prácticas. Dificultad para encontrar solución con el docente.
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	"La no asistencia justificada" le hace perder derecho en la convocatoria ordinaria
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Dificultad para conciliar su situación personal con presencialidad en Enfermería.
Hombre	Relato de Hechos	Conciliación y asistencia	Dificultades de asistencia a seminarios obligatorios y programación anticipada de estos.
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Conciliación y cambio de turno en asignaturas pendientes
Hombre	C.c. Intermediación	Conciliación y asistencia	Dificultad para asistir por una lesión e intervención osteomuscular. Poca accesibilidad de docencia a seguimiento y evaluación no continua.
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Imposibilidad de continuar el proceso de prácticas por conciliación de trabajo
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Posible penalización en evaluación por no acudir a prácticas por trabajo.
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Incompatibilidad entre trabajo y realización del Máster.
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Petición de cambio de turno por contrato de trabajo pasado el plazo unos días.
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Dificultad de asistencia por trabajo a turnos por la tarde.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Conciliación y asistencia	Solicitud denegada por cambio de Grupo por trabajo
Hombre	Desistimiento	Conflicto interpersonal	Participación en el comité interno de AUDI. Exclusión por estar en la Comisión de Calidad.
Colectivo	Solicitud de Mediación	Conflicto interpersonal	Mediación para resolver convivencia y funcionamiento organizativo de la delegación de la facultad, tras incidente de representación.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Incidencia por exámenes en el mismo día y hora que genera una prueba distinta en la asignatura que se desplaza.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Advertencia de resultados en un componente de la nota que limita posibilidad de nota alta al final por el otro componente. GD con criterios poco definidos y abiertos.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Practica supuestamente no obligatoria que luego si es puntuada con nota significativa en un SE. Malentendido docente discente-s. Perjudica media de estudiante.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Solapamiento de varios exámenes en el día previsto para incidencias Covi-19
Mujer	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Agravios comparativos en evaluación de exámenes. Umbrales y decimales de suspenso diferentes entre estudiantes.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Supuesta copia en examen, revisión y se le ofrece nuevo examen demostrativo sin respetar plazos ni opciones de reclamación.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Requisitos adicionales de evaluación en segunda matrícula que la estudiante no ve (fuera del llamamiento)
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Cómo hacer para que no le vuelva a corregir el examen el mismo profesor.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Desacuerdo en la evaluación de una asignatura.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Cambio de modalidad en examen de incidencias.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Rechazo de la corrección del examen por mala caligrafía. Reclama corrección.
Mujer	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Error material al trasladar la nota de examen TFG a la convocatoria de cierre posterior.
Mujer	C.c. Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Excesiva presión y carga de trabajo en máster virtual con sucesión rápida de asignaturas y exigencia de entrega de trabajos en fin de semana y vacaciones, sin alternativa.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Recuperación y evaluación de prácticas tras incidencia Covid-19

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Colectivo	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Notas publicadas no recogen todos los SEs de la guía docente, no aparecen notas de prácticas o no corresponde el criterio seguido con las notas esperables por cada SE y la nota final.
Mujer	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Docente no reconoce ausencia justificada a práctica obligatoria de entre 5 y vaticina suspenso.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Confusión en mantenimiento de notas de prácticas y seminarios entre 1ª y 2ª matrícula.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Consulta sobre legislación: REVA, Progresión y Permanencia.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Duda sobre la anticipación del llamamiento de una convocatoria
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Derecho a recuperación de una práctica aislada y de baja valoración por incidencia Covid.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Prácticas obligatorias, incidencias, recuperación y pruebas globales extraordinarias.
Hombre	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Ausencia en prácticas obligatorias por ser víctima de un incidente causante de un proceso clínico agudo. Opciones de Recuperación.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Incidencia informática en la realización de un examen parcial, profesor no quiere repetirla
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Denegación de examen de incidencia por recuperación de intervención quirúrgica. Petición muy anticipada
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Derecho a tener el 100% de la nota en una convocatoria (sin especificar).
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Aclaraciones REVA sobre examen final y prácticas obligatorias no especificadas en GD.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Desacuerdo de la Anulación de preguntas de un test.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Aplicación de ponderaciones de evaluación y trabajo obligatorio no recuperable
Mujer	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Suspenso por incompatibilidad de horario de prácticas de asignatura pendiente con curso y asistencia a materias del curso en que están.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Termina precipitadamente un examen tras acusación de copiar (usar smartwatch). Suspende examen, pero reclama la acusación no demostrada(able)
Hombre	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Coincidencia de exámenes de cursos distintos y opción a incidencia. Se repite coincidencia en siguiente convocatoria
Mujer	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Eva. de incidencias ante intervención quirúrgica larga y grave de su madre. Silencio del docente y denegación de decanato.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Posible aplicación de ponderaciones y limitaciones de evaluación no conforme a GD y diversos criterios en notas.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Coincidencia examen UMU con FD Grado Superior. Supuestos de incidencia y plazos.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Alteración de criterios y/o ponderaciones en notas de prácticum. Reajuste ante decanato
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Ponderación de la penalización de errores en un test mal entendida para ir revisión.
Colectivo	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Diferentes ponderaciones de evaluación de examen entre convocatorias de junio y julio.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Se presenta y aprueba, pero había agotado convocatorias. Compensación / convocatoria de gracia / reserva de nota.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Posible inequidad en los resultados de examen a raíz de una aclaración del docente durante su realización.
Mujer	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Se impide acceder a prueba oral por retraso de 5 minutos al comparecer a llamamiento general. Llamamiento con dos pruebas en distinto lugar, hora. Derecho a evaluación.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Perdida de exámenes y derecho a revisión
Hombre	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Controversia sobre ausencia del profesor o tardanza del estudiante en acudir a un examen. Petición de incidencias.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Nota de corte en examen para aprobar (6) superior a la media de la escala. Problema GD.
Mujer	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Problemas con una asignatura de máster recuperable con seminarios que puede dificultar exposición-defensa de TFM
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Asignatura aparece pendiente (inesperadamente) al consultar nota de TFG. No puede cerrar expediente.
Mujer	Desistimiento	Convocatoria evaluación y actas	No reconocimiento de incidencias para prácticas obligatorias
Mujer	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Dos matriculas, pero no corre convocatorias en asignatura con incompatibilidad y no puede activar compensación.
Hombre	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Grabación efectiva de pruebas orales de TFs y derecho a revisión y reclamación
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Reclamación a dos asignaturas impartidas por mismo equipo docente. Preguntas abiertas sin aparente contraste de corrección.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Supuesto agravio comparativo en la aplicación de nota de corte para aprobar asignatura y ponderar teoría y práctica.

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Procedimiento de reclamación bloqueado porque no se ha facilitado examen para argumentar motivos de discrepancia con la evaluación de cara a Decanato y su autorización.,
Hombre	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Disconformidad con evaluación. Reclamación. Y comportamiento "inadecuado", desordenado y no coherente (incluso despreciativo) de la docente en la tutorización o revisión de la evaluación. Se acumulan convocatorias con notas de casi aprobado.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Petición reiterada de incidencia concedida pero no aprovechada por ausencia de mensaje formal en estudiante erasmus.
Mujer	Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	Pérdida de última convocatoria en asignatura incompatible con otra que impide culminar el expediente por muy pocas décimas en una de las 3 SEs
Hombre	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Supuesto agravio comparativo en la aplicación de nota de corte para aprobar asignatura y ponderar teoría y práctica.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Disconformidad con la evaluación de examen en un Estudio Propio
Mujer	Relato de Hechos	Docencia/Enseñanza	Negativa a cambio de modalidad de idioma sin clara justificación normativa.
Mujer	Consulta	Docencia/Enseñanza	Petición de impartir clases online por sufrir un accidente.
Hombre	Solicitud de Mediación	Docencia/Enseñanza	Incorporación tardía en fase extraordinaria a máster y dificultad para seguir asignaturas y prácticas.
Colectivo	Orientación y Seguimiento	Docencia/Enseñanza	Falta docente en una asignatura breve de máster y la baja/ausencia no está siendo cubierta con la rapidez necesaria antes de que acabe.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Docencia/Enseñanza	Problemas diversos con situación de sustituciones y quejas en docencia en centro adscrito.
Mujer	Intermediación	Docencia/Enseñanza	Mala información, recepción de estudiante de fuera en master interuniversitario. No acceso a AV, pérdida de clases y otros requerimientos. Posible retraso en actualizar y estabilizar su participación como estudiante extranjera en la UMU.
Mujer	C.c. Intermediación	Docencia/Enseñanza	Petición de opción-es a asistir a cursos de metodología entre ramas y programas de doctorado que no contempla la planificación.
Hombre	Consulta	Docencia/Enseñanza	Retraso y suspensión de una clase
Hombre	Orientación y Seguimiento	Estudios propios	Rechazo y progreso en el Aula Senior por no reunir los créditos suficientes.
Mujer	Consulta	Estudios propios	Petición denegada de cambio de modalidad de enseñanza (presencial vs. online) en el último curso de un grado propio que también supone cambio de coste de matrícula
Mujer	Consulta	Evaluación por compensación	Solicitud y resolución favorable de la evaluación curricular mediante compensación reuniendo todos los requisitos.
Hombre	Consulta	Evaluación por compensación	Consulta sobre consumo de convocatorias y conservación de TFG aprobado antes del cierre de expediente.
Mujer	Consulta	Evaluación por compensación	Plazos de solicitud de evaluación por compensación de calificaciones para las convocatorias de junio y septiembre y exigencia de nueva matrícula
Hombre	No Admitida	Evaluación por compensación	Imposibilidad de Compensación por insuficientes créditos cursados en la UMU
Hombre	Orientación y Seguimiento	Evaluación por compensación	Efectos sobre beca y cierre de expediente de una compensación que tiene que llevarse a enero del curso siguiente.
Mujer	Consulta	Evaluación por compensación	Cumplimiento de los requisitos de la compensación tras la recomendación del Defensor.
Mujer	Consulta	Evaluación por compensación	Situación de compensación y nueva matrícula. Requisitos de compensación.
Hombre	Consulta	Funcionamiento Organizativo	Representante que consulta información sobre procesos de evaluación y docencia para mejorar en su facultad.
Mujer	Consulta	Funcionamiento Organizativo	Impugnación de acuerdo de Departamento sobre Venia Docendi, suma de un voto in extremis del cierre de la encuesta.
Hombre	Relato de Hechos	Funcionamiento Organizativo	Retraso en informe favorable sobre privacidad de datos en proyecto de investigación-tesis doctoral
Mujer	Intermediación	Gestión administrativa	Procedimiento de instancia básica desde el extranjero
Mujer	Consulta	Gestión administrativa	Cómo interponer un recurso de reposición
Mujer	Desistimiento	Gestión administrativa	Publicación de los horarios de apertura/cierre en la Secretaría de Centro.
Mujer	No Admitida	Gestión administrativa	Agilizar un plazo de expedición de certificado de EBAU
Mujer	Intermediación	Gestión administrativa	Supuesto desfase en la aplicación a expediente y cierre de materias TFG y otras pendientes entre convocatorias.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Gestión administrativa	Aparente fallo en el registro de firma de una solicitud de compensación.
Hombre	Consulta	Gestión administrativa	Reclamación de título máster que no ha llegado supuestamente
Mujer	Intermediación	Infraestructura	NO disponibilidad de espacios y microondas para consumir comida personal en CSU

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Hombre	Consulta	Infraestructura	NO disponibilidad de espacios y microondas para consumir comida personal en CSU
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Problemas de infraestructura docente en el aula de máster.
Hombre	Intermediación	Infraestructura	Acceso a salas de estudio con resguardo de matrícula y no con TUI
Mujer	No Admitida	Infraestructura	Plan de contingencia con ahorro energético y cierre de aulas de estudio.
Mujer	Consulta	Infraestructura	Supresión de línea de bus de transporte universitario en época de exámenes.
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Hombre	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Hombre	Intermediación	Infraestructura	Puesta en marcha de nuevo del aire acondicionado creando incidencias técnicas pendientes de resolver
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Falta de AA en la realización de un examen. También en salas de estudio.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Infraestructura	Ausencia de espacio para aparcar o guardar patinetes personales.
Hombre	Consulta	Matrícula	Precios Públicos de doctorado en espera de publicación y queja sobre los costes
Mujer	C.c. Intermediación	Matrícula	Incorporación tardía a resultas de vacante. Desea renunciar por lo avanzado del curso y no tener costes de matrícula. Anula. matricula
Hombre	Consulta	Matrícula	Ampliación de matrícula indebida para la estructura y créditos del máster.
Hombre	Consulta	Matrícula	Anulación de matrícula o mantenimiento de precio público para el año siguiente por problemas de salud mental en el curso vigente
Mujer	Consulta	Matrícula	Mantenimiento precios públicos y circunstancias sobrevenidas en salud e ingresos hospitalarios.
Hombre	Consulta	Matrícula	No aplicabilidad de MHs en matrícula de máster al haber pasado más de un año de su obtención y haber estado en otro título y universidad.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Matrícula	Carencia de opciones para cambiar a tercer idioma en el Título de Traducción e Interpretación
Mujer	No Admitida	Matrícula	Requerimiento de B1 en preinscripción a Máster de Profesorado
Hombre	Consulta	Medidas excepcionales	Poder matricularse y realizar prácticum en beca ILA cuando le faltan algunos créditos del mínimo exigido para matricula y materia.
Hombre	Consulta	Medidas excepcionales	Se queda a poca nota en una asignatura para aprobar los créditos necesarios para cambiar de carrera. Error al elegir titulación.
Hombre	Consulta	Otros	Impedimento de acceso a Biblioteca UPCT con supuesto incumplimiento del acuerdo CMN.
Hombre	Consulta	Otros	Incidente de rotura de dispositivo en el aula.
Hombre	Consulta	Otros	Incidente de rotura de dispositivo en el aula.
Hombre	Consulta	Otros	Supuesto problema en la devolución de fianza de alquiler en un estudiante erasmus
Hombre	Intermediación	Otros	Requerimiento de comprar una tarjeta para inscripción en torneos deportivos.
Mujer	No Admitida	Otros	Protesta por mensaje de la pastoral universitaria.
Mujer	Consulta	Prácticas externas/CRAU/ Extra.	Oferta limitada de destinos de prácticas por la Consej. de Educación en destinos por toda la región que dificulta el trasportarse a ellos.
Mujer	Relato de Hechos	Prácticas externas/CRAU/ Extra.	Especialidad, horario y destino de Practicum no compatible con lo requerido previamente
Hombre	Consulta	Prácticas externas/CRAU/ Extra.	Problemas en el reconocimiento de CRAU por curso y por alumno interno. Posible error en tramitación.
Mujer	Queja	Prácticas externas/CRAU/ Extra.	Problema con prácticas extracurric. en hospital que no se confirma tras mucha anticipación y sin respuesta de coordi. del servicio.
Mujer	Consulta	Prácticas externas/CRAU/ Extra	Reconocimiento de CRAU por actividades previas a estar matriculado en estudios universitarios.
Mujer	Consulta	Procesos de selección de personal	Inequidades para aspirantes de BBAA que no ven reconocidos sus méritos y producciones artísticas en baremo de contratos predoctorales UMU
Hombre	Intermediación	Programas de movilidad	Falta de atención y respuesta en teléfono o cita previa
Mujer	Intermediación	Programas de movilidad	Reconocimiento problemático de prácticas erasmus.

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Mujer	Desistimiento	Programas de movilidad	Retraso desmesurado de incorporación de notas de movilidad en su expediente
Mujer	C.c. Intermediación	Progresión y permanencia	Condiciones y concesión de permanencia tras crisis de salud mental en primer curso de carrera.
Hombre	Solicitud de Mediación	Progresión y permanencia	Medida excepcional para continuar (permanencia) tras perder asignaturas por confinamiento CV-19, pero viene dos años después.
Hombre	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Convalidación-reconocimiento incompleto de créditos y asignaturas optativas de titulación adaptada anterior y no reconocimiento de méritos profesionales amplios por materias o prácticas.
Hombre	Intermediación	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Problema en la calificación de movilidad erasmus que retrasa cierre de expediente y matriculación
Mujer	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Reconocimiento de créditos en traslado de expediente.
Hombre	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Reconocimiento de crédito en traslado de expediente.
Mujer	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Reconocimiento de experiencia por contrato laboral en prácticas para Practicum de máster
Hombre	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Intento de reconocer créditos de diplomatura ya usados para un grado en la matrícula de otro.
Colectivo	Orientación y Seguimiento	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	No reconocimiento de créditos entre másteres que si parecen estar reconocido en un PCO
Hombre	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Petición de reconocimiento de créditos incompleta o errónea que obliga a nuevo trámite por resolución negativa de decanato.
Mujer	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Aplicación de título y número de créditos en solicitud de traslado y reconocimiento de créditos para el mismo.
Hombre	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Orientación para reclamar posible disconformidad en reconocimiento de créditos.
Mujer	Intermediación	TFG, TFM y Tesis	Adaptación de plan de estudios que requiere nuevas asignaturas
Mujer	Orientación y Seguimiento	TFG, TFM y Tesis	Insuficiencia de plazas en el máster de profesorado.
Mujer	Intermediación	TFG, TFM y Tesis	Retraso en tramitación del depósito de tesis y bloqueo de su presentación por caducidad de la matrícula.
Hombre	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Retraso en el depósito de la tesis y prolongación de la exposición pública.
Hombre	Desistimiento	TFG, TFM y Tesis	Publicación de tesis en un portal sin autorización previa del autor.
Mujer	Intermediación	TFG, TFM y Tesis	Pérdida de contacto y desatención por tutor de TFM que se pone de baja médica y no termina de reincorporarse.
Hombre	C.c. Intermediación	TFG, TFM y Tesis	Imposibilidad para acudir a la defensa de su TFG por estar fuera en ERASMUS
Hombre	Solicitud de Mediación	TFG, TFM y Tesis	Dilema sobre un positivo (falso) en Turnitin en el que no se puede comprobar el link fuente de coincidencia. Se impide la defensa por plagio y hay que hacer revisión de todo el caso.
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Negativa a validar TF por supuesta falta de autoría. Desencuentro tutor/estudiante.
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Uso de parte de los datos de una revisión empleada en un trabajo de tesis de una doctoranda para un TFG por otra persona tutorizada por los mismos docentes.
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Dificultades de comunicación con la tutora de TFM
Mujer	Solicitud de Mediación	TFG, TFM y Tesis	Problema sobre autoría, línea de investigación, cesión de derechos a tesis de compendio y ruptura entre directores y doctoranda
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Tutoras TFM no responden a emails. Desencuentro previo, cambio de tema y/o postergación para curso siguiente.
Hombre	Consulta	TFG, TFM y Tesis	No respuesta de tutor de TFG en tiempo y plazo
Hombre	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Petición de defensa de TFM online en master online
Mujer	Intermediación	TFG, TFM y Tesis	Incidencia por salud impide presentar/defender TFG
Mujer	No Admitida	TFG, TFM y Tesis	Falta de plazas y limitaciones de acceso en la especialidad de francés en Master de FPES
Mujer	Orientación y Seguimiento	TFG, TFM y Tesis	Deficiencias o ausencia de tutorización y seguimiento del tutor de TFM y consecuencias sobre estudiante.

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Hombre	Orientación y Seguimiento	TFG, TFM y Tesis	Reclamación a tribunal de TFG por razones no válidas (inconcluyentes, discutibles y/o delirantes) y fuera de plazo estipulado.
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Incumplimiento del plazo mínimo en la convocatoria de defensa del TFM
Hombre	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Problemas en el llamamiento incompleto de defensa de TFM
			◀◀ (Volver atrás)

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
OFICIO			
Hombre	Oficio	Docencia/Enseñanza	Guías docentes de un Grado no están activas en la Facultad.
OTROS			
Colectivo	No Admitida	Acceso y admisión	Petición de transparencia e información sobre vacantes en títulos sanitarios.
Colectivo	C.c. Intermediación	Acceso y admisión	Modificación de las condiciones de acceso a EBAU para estudiantes del Conservatorio de Bachillerato
Mujer	Orientación y Seguimiento	Acceso y admisión	Admisión por traslado no según máster sino según nota EBAU. Discrepancia con interpretación de la norma de admisión por traslado y títulos.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Acceso y admisión	Entrada por el cupo de deportistas desde otra CCAA
Hombre	Relato de Hechos	Acceso y admisión	Ruego para evitar vacantes en titulación sanitaria a resultas o dificultades de admisión coordinada entre universidades
Mujer	Consulta	Acceso y admisión	Confusión ante variaciones de las notas de corte en pruebas de mayores de 45 y su admisión
Mujer	Orientación y Seguimiento	Acceso y admisión	Queja por tener que desplazarse de otra Comunidad para llamamiento en el que sigue quedando en lista de espera.
Mujer	Relato de Hechos	Acceso y admisión	Insuficientes plazas en tercera fase en distintas especialidades MFPS
Hombre	No Admitida	Acceso y admisión	Petición para que no se dejen plazas vacantes en el Grado de Medicina.
Mujer	Consulta	Acceso y admisión	Requerimiento informativo sobre admisión, vacantes y resultas en el Grado de Medicina
Hombre	Consulta	Conciliación y asistencia	Petición de información sobre norma que regule la conciliación de vida laboral y estudios.
Hombre	Consulta	Conciliación y asistencia	Existencia de prueba única final para conciliar la no asistencia regular a las materias de una titulación sanitaria.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Estudios propios	Petición de incluir plataforma y modalidad en el certificado online, para que sea efectivo ante otra Administración.
Hombre	Relato de Hechos	Gestión administrativa	Incompatibilidad de horario para recoger el título de Graduado a un egresado de la universidad
Hombre	Orientación y Seguimiento	Gestión administrativa	Innecesaria y excesiva tasa por certificado de matrícula.
Mujer	Desistimiento	Infraestructura	Cierre supuestamente "premature" de biblioteca-s en un tiempo en que aún quedan exámenes por cubrir fuera del día previsto
Mujer	Consulta	Infraestructura	Sugerencias para ampliación del transporte a la universidad.
Mujer	Consulta	Matrícula	Matrícula condicionada en máster propio sin haber terminado el Grado
Mujer	Orientación y Seguimiento	Matrícula	Error en la realización de la automatrícula por fallos en la aplicación informática.
Mujer	C.c. Intermediación	Medidas excepcionales	Estudiante con crisis grave de salud mental pierde curso y beca concedida. Anulación de matrícula sobrevenida y gestión de bloqueo de beca ministerial.
Mujer	Consulta	Medidas excepcionales	Imposibilidad de acceso a máster sin cerrar un título de diplomatura pendiente.
Mujer	Consulta	Prácticas externas/CRAU/Extracurriculares	Madre de estudiante preocupada por prácticas disponibles para master (posiblemente sin comprender la mecánica del mismo)
Mujer	Consulta	Programas de movilidad	La UMU se va encargar de gestionar con Salud Pública dónde, ¿cuándo y cómo poner la dosis de refuerzo a los estudiantes de Erasmus?
Colectivo	Consulta	Programas de movilidad	Orientación para realizar prácticas y TF en convenio internacional.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Exigencia excesiva o desigual para certificado relativo al Título. (De cara a docencia en secundaria).

Mujer	No Admitida	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Retraso o supresión de convocatorias de homologación de títulos extranjeros. Odontología.
Mujer	Consulta	Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	Traslado de expediente y reconocimiento de créditos insuficientes en el mismo título.
Hombre	Intermediación	TFG, TFM y Tesis	Apropiación de datos/gráficos de un TFG en la publicación de un artículo. Propiedad intelectual de trabajo académico.
Hombre	Desistimiento	TFG, TFM y Tesis	Supuesto abandono de corrección y tutorización de TFG por una docente
			◀◀ (Volver atrás)

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
PAS			
Mujer	Denuncia	Abuso /conducta de autoridad / superior	Supuesto hostigamiento laboral y descalificaciones recurrentes a personal técnico por parte de su jefe. Recusación.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Abuso / conducta de autoridad / superior	Conflicto y supuesta conducta autoritaria e impositiva de responsable con exigencia de funciones y tareas impropias del puesto.
Hombre	No Admitida	Acceso y admisión	Disconformidad con exclusión de proceso selectivo y mantenimiento en bolsa. (Debida a fallo en el registro de admitidos)
Mujer	Desistimiento	Atención a la diversidad	Retraso en la respuesta a la solicitud de una adaptación por discapacidad en proceso de selección
Mujer	Consulta	Atención a la diversidad	Adaptaciones y en su caso incidencias por ser víctima de violencia de género.
Hombre	Relato de Hechos	Becas y Ayudas	Permitir las ayudas para matrícula a personal UMU y familia para estudios en centros privados.
Mujer	Consulta	Becas y Ayudas	Renuncia a beca de Grado, bloquea solicitud de beca FP Grado medio de estudiante de necesidades especiales.
Mujer	Intermediación	Carrera profesional	Situación de baja, y problemas en reconocimiento de tramo en carrera profesional con requerimiento de devolución de ingresos
Mujer	Consulta	Carrera profesional	Petición de transparencia en los cupos por discapacidad en los procesos de consolidación de plazas.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Comportamiento del PAS	Críticas y discrepancias por el uso de un vehículo y aparcamiento. Actitud de "distorsión" sobre el desempeño de la otra persona PAS.
Hombre	Consulta	Condiciones de trabajo y laborales	Error en llamamiento de lista de interinos que retrasa contratación y tiene efectos sobre méritos reconocidos de cara a concurso convocado.
Colectivo	Relato de Hechos	Condiciones de trabajo y laborales	Sobrecarga y malas condiciones psicosociales por exceso de trabajo.
Mujer	Consulta	Condiciones de trabajo y laborales	Disponibilidad de portátil para teletrabajo de PAS confinada por contacto estrecho
Hombre	Consulta	Condiciones de trabajo y laborales	Negativa de venia docente a PAS contratado en proyecto.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Supuesta animadversión de un docente hacia estudiante (con historia problemático) que pide ser evaluado de forma independiente (recusación)
Hombre	Consulta	Funcionamiento Organizativo	Registro/Seguimiento de estudiantes que ha sido amonestados por copia en exámenes.
Hombre	Consulta	Infraestructura	Negativa de acceso a Biblioteca de la UPCT a un miembro del personal PAS de la UMU
Colectivo	C.c. Intermediación	Infraestructura	Retraso en la renovación del bono de transporte universitario por cambio de compañía
Mujer	Intermediación	Infraestructura	Condiciones insoportables por carencia de climatización activada en bibliotecas, aularios y despachos con alta temperatura ambiente.
Mujer	Relato de Hechos	Otros	Supuesto timo de recaudación de fondos para estudiantes en nombre del Servicio a la Diversidad.
Hombre	C.c. Intermediación	Procesos de selección de personal	Derecho a disponer de examen y opción a reclamación en proceso selectivo. Confusiones en la Convocatoria o proceso de RRHH.
Mujer	Intermediación	Programas de movilidad	Necesidad de préstamo de portátil para enseñanza-movilidad virtual/online ILA con México...
			◀◀ (Volver atrás)

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
PDI			
Mujer	Relato de Hechos	Abuso / conducta de autoridad / superior	Presiones personales y descalificaciones emocionales de un docente hacia otro en una conversación vinculada a un proceso competitivo.
Mujer	Relato de Hechos	Abuso / conducta de autoridad / superior	Exclusión de una publicación y supuesta persecución difamatoria, por ruptura de relaciones en un contrato de investigación.
Mujer	Relato de Hechos	Abuso / conducta de autoridad / superior	Gestión inadecuada para asignar POD y arrogarse potestades que no está claro que correspondan según Reglamento de Departamentos.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Abuso / conducta de autoridad / superior	Incidentes de invasión de competencias entre dir.dpto. y docente. Reclamaciones y peticiones impropias relacionadas con evaluación y estudiantes.
Colectivo	Intermediación	Abuso / conducta de autoridad / superior	Conflicto entre personal y dirección y excesiva duración del mandato de esta.
Hombre	Relato de Hechos	Abuso / conducta de autoridad / superior	Negativa de la permanente del Departamento a la venia docendi de un contrato post-doctoral.
Hombre	Consulta	Atención a la diversidad	Situación familiar o personal precaria o con dificultades. Orientaciones para el caso
Hombre	Consulta	Atención a la diversidad	Adaptación de conservación de notas de prácticas para estudiante con discapacidad y circunstancias especiales quirúrgicas
Hombre	Intermediación	Carrera profesional	Problemas en el reconocimiento de sexenios en el momento de transformación de CD a TU
Hombre	Intermediación	Carrera profesional	Problemas en el reconocimiento de sexenios en el momento de transformación de CD a TU
Mujer	Consulta	Carrera profesional	Oportunidad de convocatoria de plaza anticipadamente a logro de acreditación de ANECA
Mujer	C.c. Intermediación	Carrera profesional	Discrepancia con el certificado docentium dónde pierde la excelencia por 0 en un ítem
Mujer	Intermediación	Carrera profesional	Reclamación criterios docentium para bajar nota de excelente a notable D4. Obligación de estar en grupo de innovación.
Mujer	Consulta	Carrera profesional	Denegación de complemento autonómico por insuficiente antigüedad en la UMU, pero no en otro centro.
Hombre	Consulta	Carrera profesional	Baremación desigual del mismo CV en dos momentos cercanos en la misma área y tipo de plaza. Elementos no valorados e incumplimiento de justificación indicada en baremo. Retraso en comunicar esa justificación.
Mujer	Consulta	Carrera profesional	Incoherencia entre criterios e informes en Docentium.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Carrera profesional	Reconocimiento de sexenios obtenidos en universidad privada al incorporarse como AYD y VALDOC
Hombre	Consulta	Carrera profesional	Criterios para conceder ayudas de recualificación
Hombre	Consulta	Carrera profesional	Retrasos en sexenios por transformación, listado de concesiones y reclamación.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Carrera profesional	Exclusión de coordinación de proyecto tipo A de innovación por valoración posiblemente errónea de antigüedad como Prof.Asoc.
Hombre	Solicitud de Mediación	Carrera profesional	Denegación de tramo por estancia fraccionada en dos periodos de permiso de menos de 4 meses requeridos
Hombre	Consulta	Comportamiento de estudiantes	Cómo actuar ante el indicio de novatadas
Hombre	Consulta	Comportamiento de estudiantes	Petición del profesor al Decano que esté presente en la revisión de unas prácticas plagiadas
Mujer	No Admitida	Comportamiento de estudiantes	Denuncia por supuesta opinión negativa en perfil Google de la docente después de incidentes en revisión.
Hombre	Consulta	Comportamiento de estudiantes	Estudiante supuestamente con problemas emocionales o psicológicos que generar constantes incidentes en la convivencia con sus compañeros.
Mujer	Denuncia	Comportamiento de estudiantes	Mal comportamiento con amenazas en revisión y posteriores e insultos en chats de estudiantes.
Mujer	Consulta	Comportamiento de estudiantes	Supuesto hostigamiento (bullying) entre estudiantes. Acciones preventivas o adoptar si sigue.
Hombre	Consulta	Comportamiento de estudiantes	Insistencia y recurrencia para revisiones menores de proceso de TFM y petición mutua de cambio tutor-a/estudiante
Mujer	Relato de Hechos	Comportamiento de profesores	Conflicto interpersonal provocado por la mala comunicación de un docente que coordina un Área
Mujer	Consulta	Comportamiento de profesores	Acción extralimitada de un docente reprendiendo a una estudiante en tutoría por unos supuestos hechos de crítica o infracción sin opción a defensa o evidencias...
Mujer	Relato de Hechos	Comportamiento de profesores	Supuesta alteración o distorsión del derecho a ejercitar voto anticipado en proceso electoral de centro.

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Mujer	Relato de Hechos	Comportamiento de profesores	Difusión a la comunidad de un incidente y enfrentamientos en un proceso organizativo que daña imagen de docente implicada, que se considera injustamente tratada.
Hombre	Consulta	Comportamiento de profesores	Criterios unilaterales y no muy aceptados o comunes en la ponderación de notas que el docente se niega a modificar tras una reclamación de estudiante.
Mujer	Relato de Hechos	Comportamiento de profesores	Desaparición- manipulación o error en asignación docente formal en aplicación en curso anterior. Problema en la certificación de docencia impartida.
Hombre	Consulta	Comportamiento de profesores	Filtraciones o críticas respecto a funcionamiento de órgano colegiado y órgano de gobierno de centro que acaba en redes sociales.
Hombre	C.c. Intermediación	Conciliación y asistencia	Propuesta de hacer recomendación sobre Conciliación y horarios de docentes y personal.
Hombre	Consulta	Conciliación y asistencia	Problema de conciliación de horario entre trabajo principal y Asociado en la UMU
Mujer	Consulta	Conciliación y asistencia	Imposibilidad por causas laborales de asistir a prácticas.
Hombre	Consulta	Condiciones de trabajo y laborales	Reconocimiento de sexenio "laboral", reconocimiento sexenio funcionario y computo de capacidad docente en VALDOC
Hombre	Relato de Hechos	Conflicto interpersonal	Conflicto y división entre estudiantes de una clase y reacciones a la convivencia y docencia en el grupo.
Mujer	Consulta	Conflicto interpersonal	Conflicto para el cierre de inventario y despeje de despacho a raíz de cambio de Área. Presión en el Departamento.
Mujer	Orientación y Seguimiento	Conflicto interpersonal	Resoluciones y recursos con paralización o anulación de actuaciones de comisión de selección plaza TU en la que hay antecedentes de conflicto y controversias varias.
Colectivo	Relato de Hechos	Conflicto interpersonal	Descripción de la otra narrativa de un conflicto prolongado en un área y sus efectos en litigios intra-universidad.
Hombre	Relato de Hechos	Conflicto interpersonal	Versión sobre un incidente en valoración-particular- de un TFM y consecuente acción por reclamación del SAIC del centro
Mujer	Denuncia	Conflicto interpersonal	Supuesto "juego sucio", presiones e irregularidades, en proceso electoral del Centro.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Conflicto interpersonal	Tensiones y conflicto entre cargos orgánicos y docente por la aplicación de medida correctiva de calidad ante reclamación
Hombre	Intermediación	Conflicto interpersonal	Conflicto en el Departamento a la hora de aprobar concesión de Quinquenios.
Mujer	Denuncia	Conflicto interpersonal	Conducta de acoso y seguimiento que se mantiene en el tiempo tras una ruptura de pareja.
Mujer	Relato de Hechos	Conflicto interpersonal	Conflicto interpersonal que acaba complicando gestión y comunicación entre responsables docentes.
Mujer	Relato de Hechos	Conflicto interpersonal	Acusaciones y roces ligados a contribución diferencial y discrepancia en grupo de investigación y docencia en materia compartida.
Hombre	Relato de Hechos	Conflicto interpersonal	Acusación infundada de una docente a decisiones dentro de órgano colegiado
Mujer	Intermediación	Conflicto interpersonal	Supuesto hostigamiento o acoso en el departamento.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Grabación de examen oral y advertencia de protección de imagen.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Estrategia de distribución de notas entre clases que no es clara o ajustada o suficientemente explicada en GD y que necesita de aclaración.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Posibilidad de penalizar la no concurrencia a examen de incidencias en la normativa de la facultad.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Sospecha de copia fraudulenta en examen. Opciones para revisión y eventual sanción.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Cambios y severidad de criterios o aplicación de penalización global o parcial de un SE en toda una materia. Cambio de modalidad examen incidencias.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Suspense en acta cuando unos criterios están aprobados y otros no.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Criterio de superación de prueba superior a la media para aprobar un examen en la GD pese a otros criterios y SEs superados.
Mujer	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	SE de Examen en GD en modo distribuido vs final. Derecho a presentarse o pedirlo y doble oportunidad impropia.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Incidencia por pérdida de examen, con registro de haber acudido a la prueba.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Insuficiente definición de obligatoriedad en prácticas con impacto irrecuperable en evaluación. Como ajustar la GD.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Situación particular e incidencia en estudiante en 6ª convocatoria. Única materia pendiente y TFG aprobado.
Hombre	C.c. Intermediación	Convocatoria evaluación y actas	llamamiento que incumple garantías REVA hecho un día antes del examen. Incidencias previas en la revisión de mayo/junio. Cancelación de la prueba y convocatoria de incidencias.

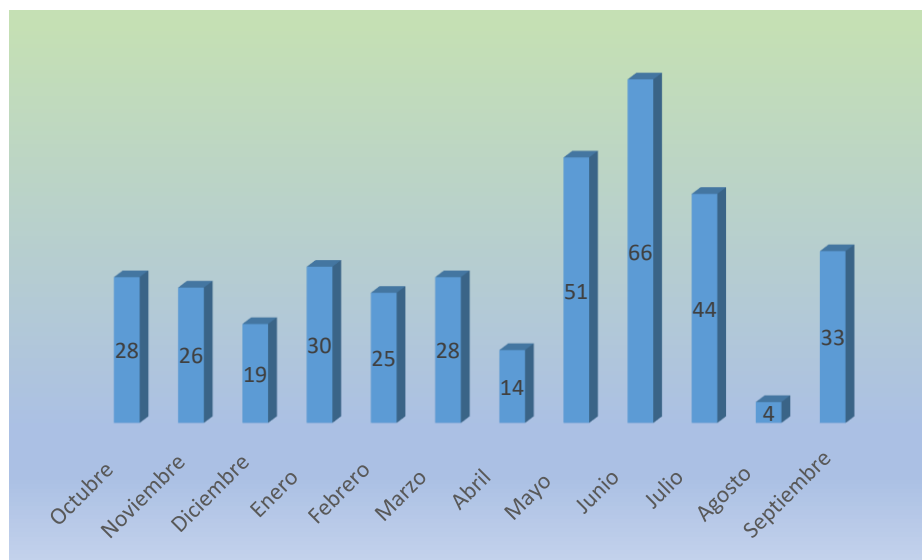
Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Mujer	Orientación y Seguimiento	Convocatoria evaluación y actas	Sistema de organizar y realizar exámenes de incidencias puede sobre cargar la gestión de ellos por parte de los docentes si no se fija un día o procedimiento.
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Obligación de presentarse a prueba sustitutiva o recuperadora de prácticas, aunque la ausencia-carencia haya sido justificada
Hombre	Consulta	Convocatoria evaluación y actas	Suma de ponderaciones, conservación de notas de corte o superadas en convocatoria extra, y medida excepcional tomada en anterior convocatoria
Mujer	Consulta	Docencia/Enseñanza	Obligatoriedad recuperación de horas lectivas perdidas por festivo.
Hombre	Relato de Hechos	Docencia/Enseñanza	Obligatoriedad recuperación de horas lectivas perdidas por festivo.
Mujer	Consulta	Docencia/Enseñanza	Alternativas en GD. ante la no asistencia regular y REVA.
Hombre	Consulta	Docencia/Enseñanza	Requisitos de docencia y evaluación como recomendaciones de cumplimiento a docentes del centro.
Hombre	Consulta	Docencia/Enseñanza	Problema entre incompatibles y nuevo título modificado. Requisitos de competencias para abordar práctica formativa real en Guía Docente actualizada. Opciones para comprobación de nivel previo.
Hombre	Consulta	Docencia/Enseñanza	Dudas respecto a GD y la evaluación final vs. global en casos justificados sobrevenidos y/o convocatorias extraordinarias.
Mujer	Consulta	Docencia/Enseñanza	¿Deben las GD especificar la modalidad de examen en incidencias?
Hombre	Orientación y Seguimiento	Docencia/Enseñanza	Discrepancia con rechazo de GD por exigencia de competencias y actividades en inglés, por una modificación forzada de la MVT.
Hombre	Consulta	Docencia/Enseñanza	Si es sustituible los días que se pierden de clase por días festivos en horario de recuperación
Hombre	Orientación y Seguimiento	Funcionamiento Organizativo	Discrepancia de criterio sobre propuesta de distinción académica
Hombre	Oficio	Funcionamiento Organizativo	Bloqueo en una Comisión de selección PDI por disputa sobre legalidad de su constitución y actuaciones.
Hombre	Orientación y Seguimiento	Funcionamiento Organizativo	Adscripción a un centro por defecto según volumen de encargo docente, que condiciona participación en proceso electoral.
Hombre	Intermediación	Funcionamiento Organizativo	Supuestos errores o procedimiento inadecuado en voto anticipado en proceso electoral del centro que hace competir a componentes de un mismo equipo saliente.
Mujer	Consulta	Funcionamiento Organizativo	Mantenimiento o renovación de comisiones evaluación programa doctentium
Mujer	Consulta	Funcionamiento Organizativo	Informe departamento GDs para Doctentium, discrepancia en método.
Hombre	Consulta	Funcionamiento Organizativo	Representación y asistencia a Consejo de Departamento de contratado de investigación y no doctor.
Hombre	Oficio	Funcionamiento Organizativo	Prácticas de asignación y reparto de carga docente en POD irregulares o supuestamente fraudulentas.
Mujer	Consulta	Funcionamiento Organizativo	Obligación de permanecer en funciones en un puesto de coordinación
Hombre	Orientación y Seguimiento	Funcionamiento Organizativo	Discrepancia interáreas sobre convocatoria de bolsa de sustituciones conjuntas en el departamento.
Mujer	Relato de Hechos	Funcionamiento Organizativo	Disconfort, malestar y problemática en puesto desempeñado y el apoyo o reconocimiento organizativo a la tarea
Mujer	C.c. Intermediación	Gestión administrativa	Dudas administración de mejoras en máster: plazos de renuncia y becas propias.
Mujer	Consulta	Infraestructura	Reserva de puestos Biblioteca para PDI
Hombre	Consulta	Matrícula	Límite o cupo de matrícula a tiempo parcial en grados en primero. Planificación de Estudios.
Hombre	Consulta	Medidas excepcionales	Estudiante con baja de matrícula que pide asistir como oyente antes de poder reincorporarse. Situación del seguro.
Mujer	Consulta	Medidas excepcionales	Ayuda a un estudiante universitario ucraniano para contrarrestar la pérdida de estudios y situación desolada en la ciudad de Murcia.
Mujer	Consulta	Otros	Control de asistencia con hoja de firmas y protección de datos personales, (rubrica de firma).
Hombre	Relato de Hechos	POD	Interpretación de VALDOC y POD en conflicto departamental.
Hombre	Consulta	POD	Ruptura de consenso en asignación docente en POD entre compañeros que comparten asignatura y de distinta categoría.
Mujer	Orientación y Seguimiento	POD	Controversia entre asignación en POD y perfil de plaza por la que se contrató como AYD
Mujer	Intermediación	POD	No asignación de docencia a Titular sustituido, de forma que se promueve el despido de la persona sustituta. ¿Represalias?
Mujer	Consulta	POD	Petición de cobertura de Coste de desplazamiento a más de un Campus
Hombre	Consulta	Prácticas externas/CRAU/ Extra.	Imposibilidad de concurrir a unas prácticas externas por estar fuera de la edad requerida por la edad
Hombre	Consulta	Procesos de selección de personal	Concurso profesorado asociado, lista de espera y opciones a contratación en horario originalmente no pedido o reservado (mañana vs tarde)

Sexo	Tipo	Características	Observaciones
Hombre	Relato de Hechos	Procesos de selección de personal	Reclamaciones al concurso de una plaza, retrasos en su resolución, inoperancia de la gobernanza y litigios diversos con serias acusaciones de usos inadecuados.
Mujer	Consulta	Procesos de selección de personal	Supuesta aplicación impropia o fraudulenta de baremo en proceso selectivo de AYD, agravio comparativo y favoritismo por afinidad
Hombre	Consulta	Procesos de selección de personal	Supuesta aplicación impropia o fraudulenta de baremo en proceso selectivo de AYD, agravio comparativo y favoritismo por afinidad
Hombre	Consulta	Programas de movilidad	Recuperación de SICUE (materia no superada en movilidad) en prueba global en la UMU de la materia correspondiente.
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Revisión de TFM en sistema mixto tribunal más tutor. Aclaración sobre procedimiento.
Hombre	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Discrepancia con SAIC respecto del comportamiento en exposición y defensa de un TFM y efectos en DOCENTIUM
Mujer	Oficio	TFG, TFM y Tesis	Recomendaciones para la prevención de plagios e incidencias de evaluación de TFM en el Centro
Mujer	C.c. Intermediación	TFG, TFM y Tesis	Retraso y/o resistencia a incorporar una codirectora para una tesis en un programa de doctorado.
Hombre	Relato de Hechos	TFG, TFM y Tesis	Discrepancia en interpretación normativa sobre composición de tribunal de tesis, entre órganos y director.
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Supuesto plagio o uso indebido de los datos de una tesis en realización por TFG vinculado al grupo.
Hombre	C.c. Intermediación	TFG, TFM y Tesis	Cesión de autoría o no para tesis de compendio. Conflicto para el director
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Recomendación del tribunal de no presentarse y derecho del estudiante a suspender.
Mujer	Consulta	TFG, TFM y Tesis	Derecho del padre a acceder a revisión y evaluación detallada del TFM de su hijo.
			⏪ (Volver atrás)

ANEXO III TABLAS DESCRIPTIVAS Y GRÁFICOS

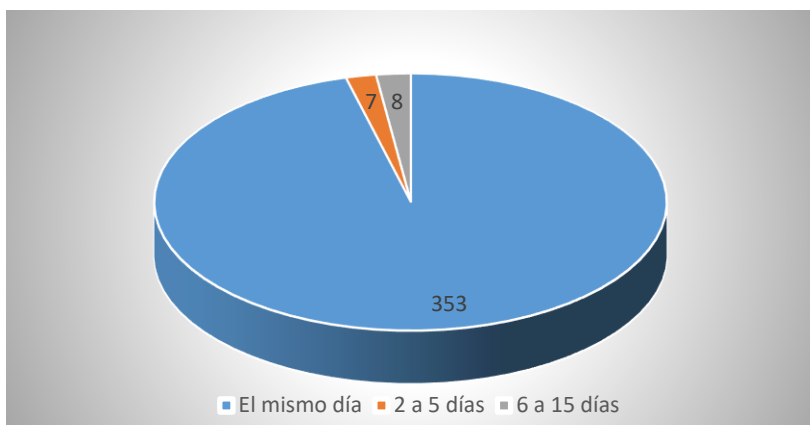
Distribución temporal

	N	%	% 20/21
Octubre	28	7,61	8,2
Noviembre	26	7,07	7,94
Diciembre	19	5,16	6,88
Enero	30	8,15	11,12
Febrero	25	6,79	10,32
Marzo	28	7,61	4,76
Abril	14	3,8	4,76
Mayo	51	13,86	7,14
Junio	66	17,93	12,96
Julio	44	11,96	12,43
Agosto	4	1,09	0,26
Septiembre	33	8,97	13,23
Total	368	100	100



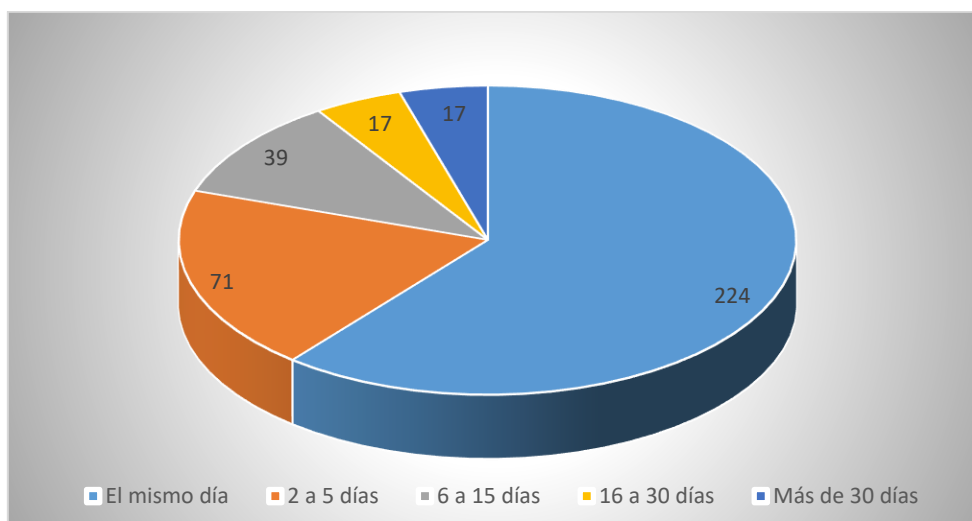
Distribución por fecha de inicio

	N	%	% 20/21
El mismo día	353	95,93	91,53
2 a 5 días	7	1,9	5,03
6 a 15 días	8	2,17	3,44
Total	368	100	100



Distribución por plazo de resolución

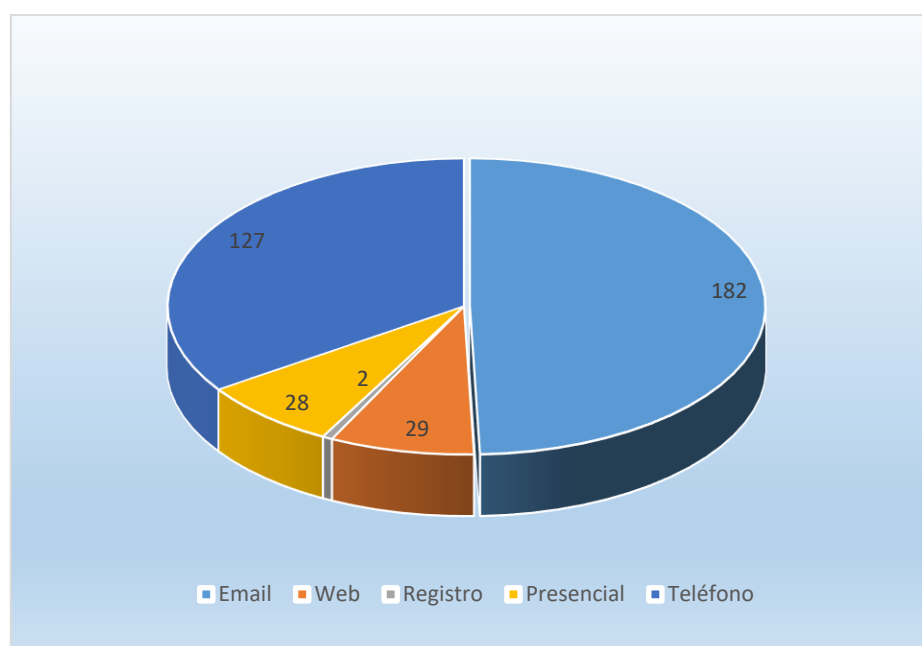
	N	%	% 20/21
El mismo día	224	60,87	64,28
2 a 5 días	71	19,29	13,49
6 a 15 días	39	10,6	10,32
16 a 30 días	17	4,62	4,5
Más de 30 días	17	4,62	7,41
	368	100	100



[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

Distribución de los casos según la forma de presentación

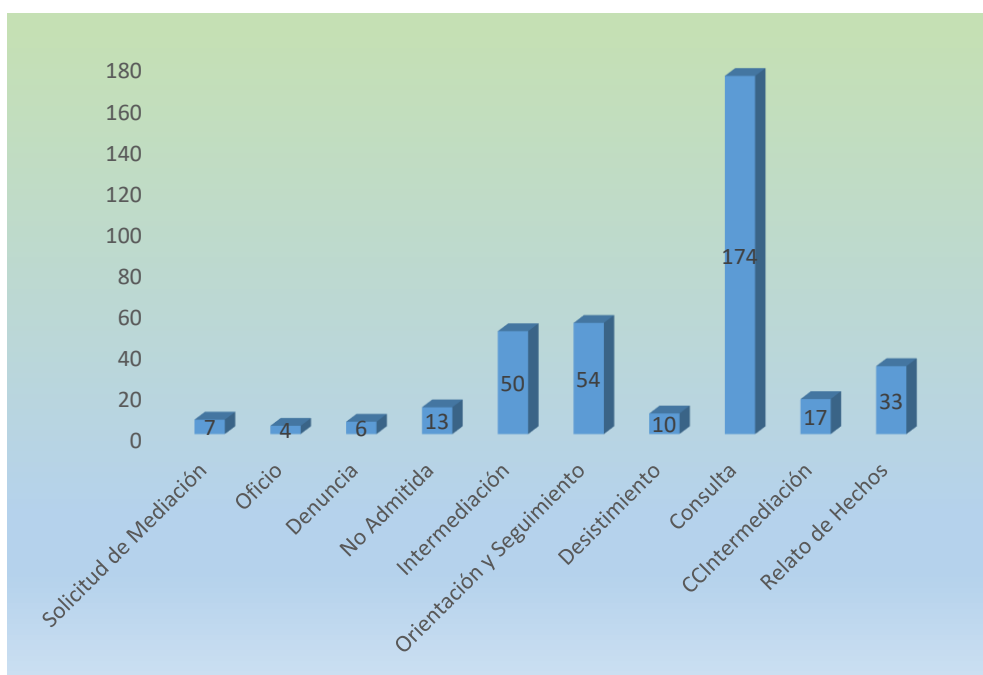
	N	%	% 20/21
Email	182	49,46	47,09
Web	29	7,88	8,47
Registro	2	0,54	1,32
Presencial	28	7,61	5,82
Teléfono	127	34,51	37,3
Total	368	100	100



[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

Tipología de las actuaciones

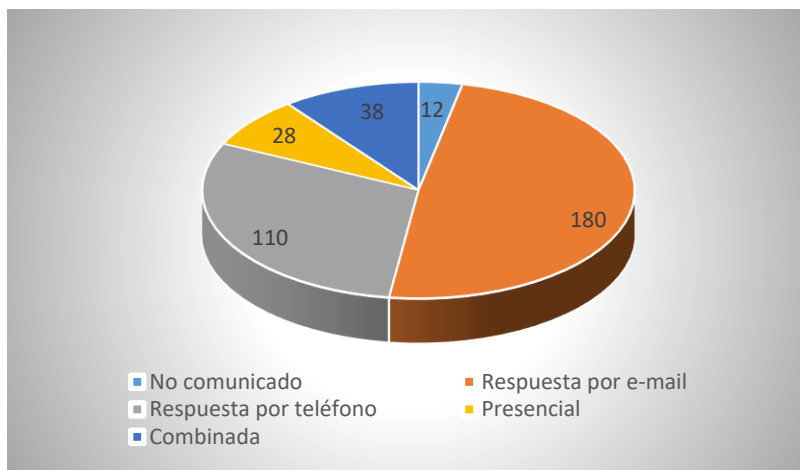
	N	%	% 20/21
Solicitud de mediación	7	1,9	1,32
Oficio	4	1,09	0,8
Denuncia	6	1,63	1,59
No admitida	13	3,53	1,59
Recordatorio	0	0,0	0,26
Recomendación	0	0,0	0,53
Orientación y Seguimiento	54	14,67	15,08
Intermediación	50	13,59	16,4
Desistimiento	10	2,72	2,12
Consulta	174	47,28	52,91
Consulta Intermediación	17	4,62	1,32
Relato de hechos	33	8,97	6,08
Total	368	100	100



[◀ \(Volver atrás\)](#)

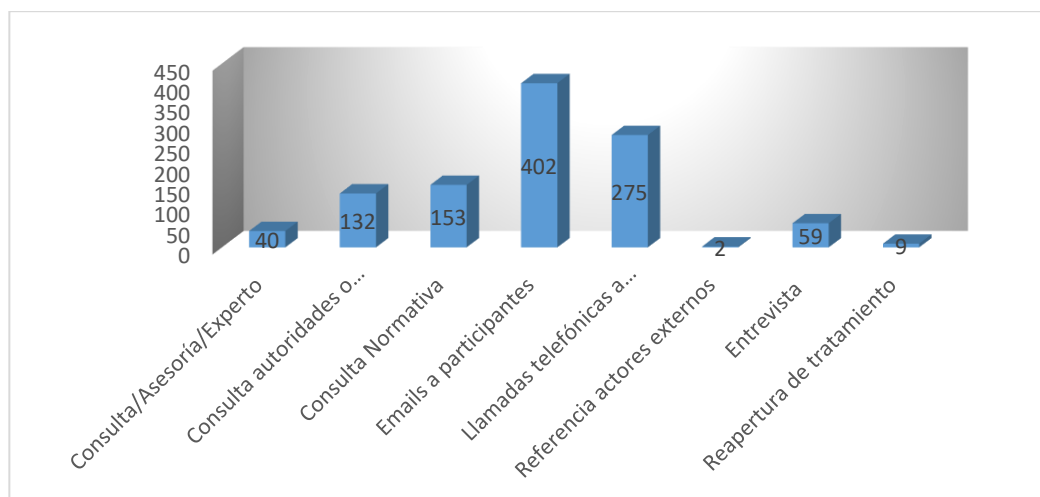
Distribución por el modo de comunicación de respuesta

	N	%	% 20/21
No comunicado	12	3,26	2,12
Respuesta por e-mail	180	48,91	51,32
Respuesta por teléfono	110	29,89	32,8
Presencial	28	7,61	3,44
Combinada	38	10,33	10,32
	368	100	100



Distribución por el tipo y número de actuaciones llevadas a cabo

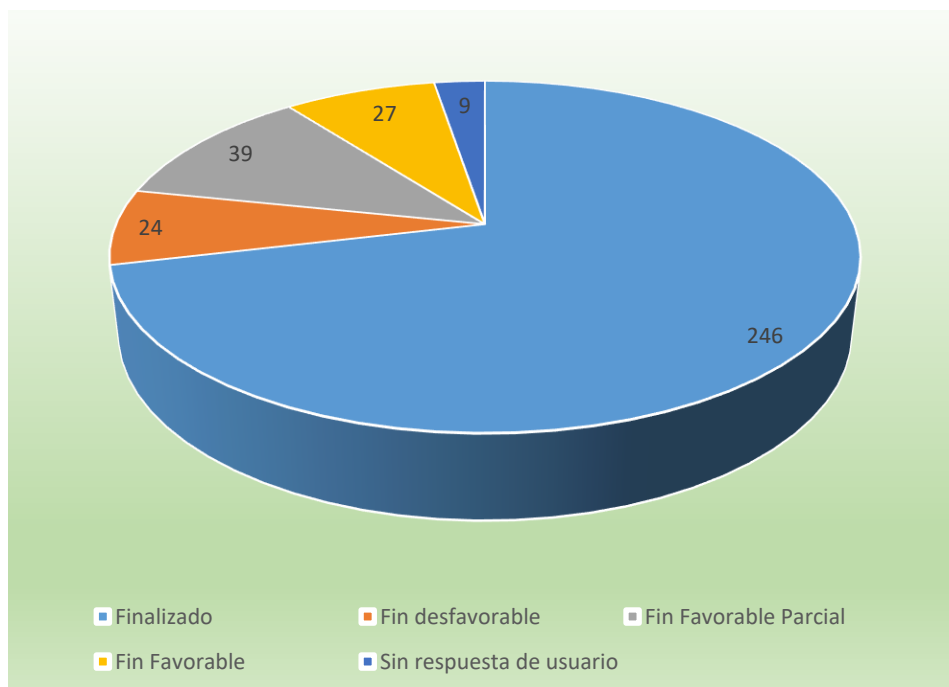
	N	%	% 20/21
Consulta/Asesoría/Experto	40	3,74	5,11
Consulta autoridades o responsables	132	12,31	14,04
Consulta legislación	153	14,27	6,96
Emails a participantes	402	37,5	39,5
Llamadas telefónicas a participantes	275	25,65	30,58
Referencia actores externos	2	0,19	0,22
Entrevista	59	5,5	3,05
Reapertura de tratamiento	9	0,84	0,54
Total	1072	100	100



[◀ \(Volver atrás\)](#)

Estado de la Resolución

	N	%	%20/21	% 19/20
Finalizado	246	67%	68.25	65.2
Fin desfavorable	24	7%	12.16	10.87
Fin Favorable Parcial	39	11%	7.4	11.35
Fin Favorable	27	7%	10.58	12.5
Sin respuesta de usuario	9	2%	1.58	-
Derivada a otra Instancia	23	6%	-	-
Total	368	100%		

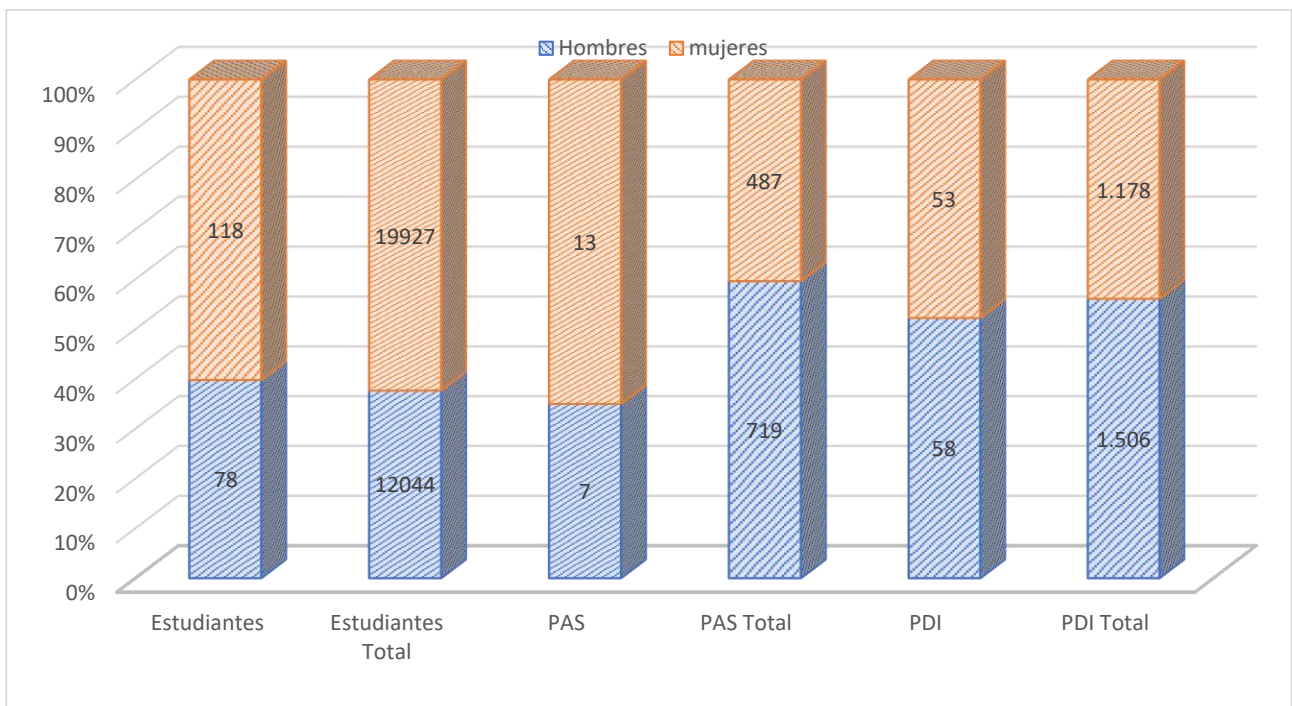


[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

Distribución de los casos según el sexo

Sexo (Total de casos)			
	Total	%	% 20/21
Hombre	153	41,58	41
Mujer	201	54,62	54,5
Colectivo	14	3,8	4,5
	368	100	

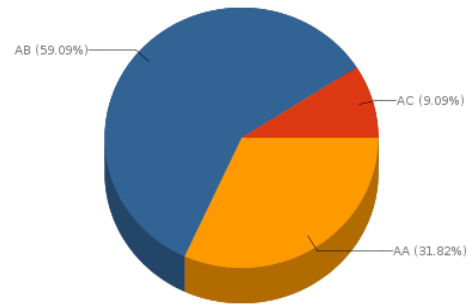
	Estudiantes	Estudiantes Total	PAS	PAS Total	PDI	PDI Total	
Hombres	78	12044	7	719	58	1.506	143
mujeres	118	19927	13	487	53	1.178	184
colectivo	7		2		2		11
Total	203	31971	22	1206	113	2.684	338
						338 +oficio+otros = 368	



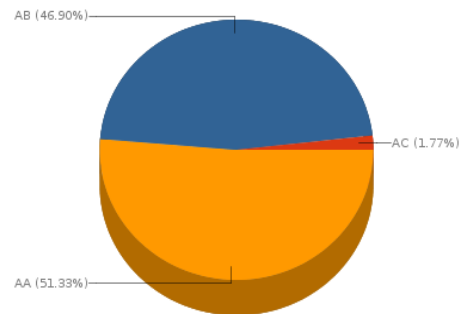
[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

Distribución por sexo y grupo

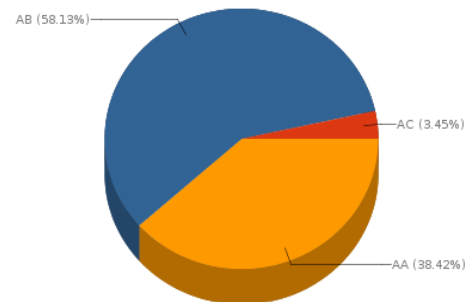
Sexo PAS		
Respuesta	Total	%
Hombre	7	31,82
Mujer	13	59,09
Colectivo	2	9,09
	22	100



Sexo PDI		
Respuesta	Total	%
Hombre	58	51,33
Mujer	53	46,9
Colectivo	2	1,77
	113	100

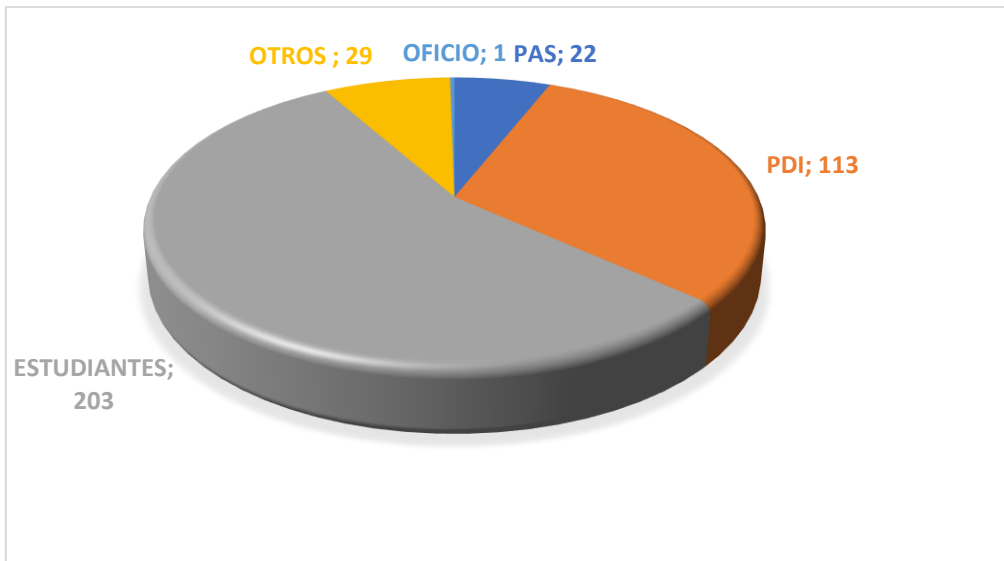


Sexo ALUMNOS		
Respuesta	Total	%
Hombre	78	38,42
Mujer	118	58,13
Colectivo	7	3,45
	203	100

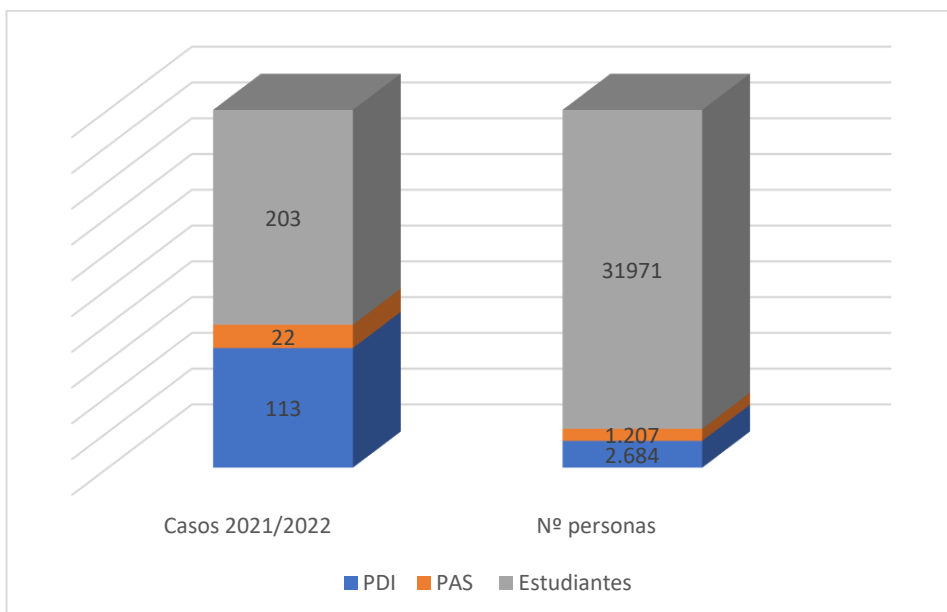


Distribución de los casos por sectores de la comunidad universitaria

	N	%	% 20/21
PAS	22	5,98	3,45
PDI	113	30,71	21,69
ESTUDIANTES	203	55,16	68,52
OTROS	29	7,88	6,08
OFICIO	1	0,27	0,26
Total	368	100	100



Comparación con el total de cada colectivo en la comunidad universitaria

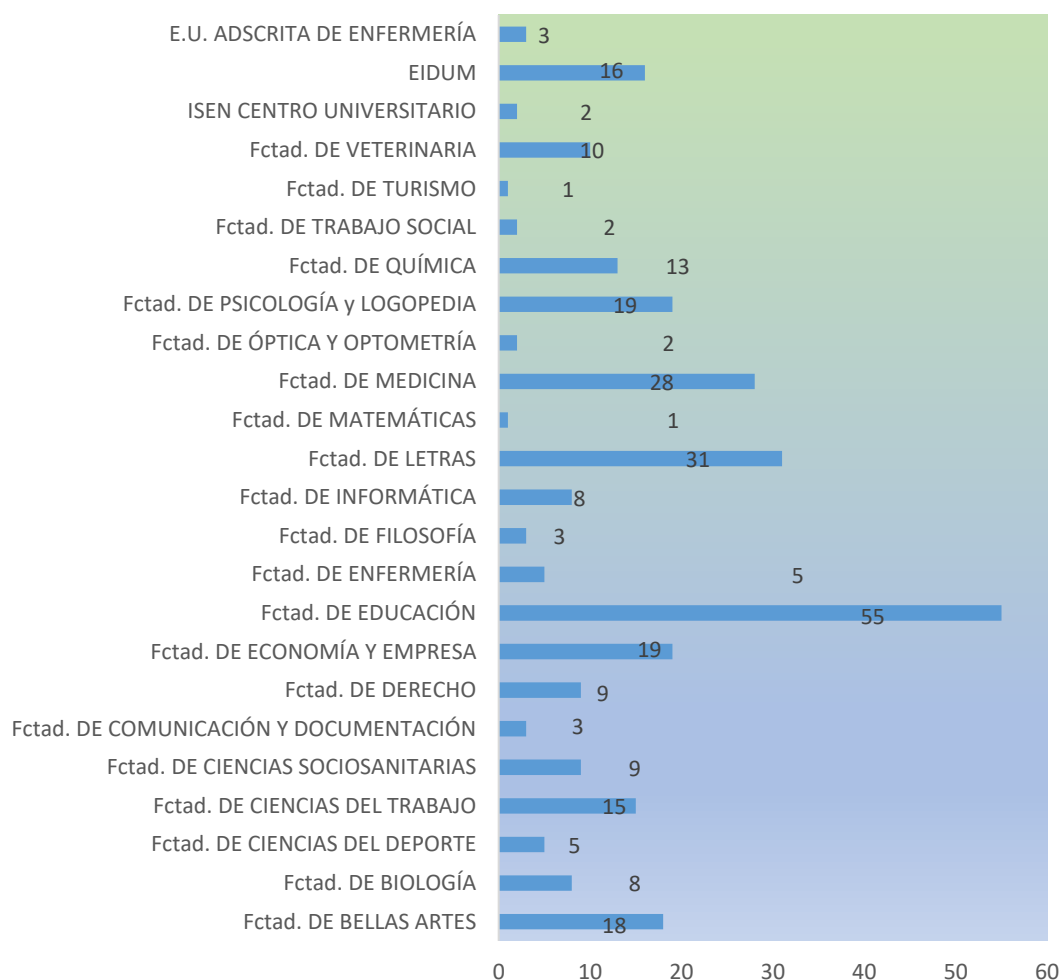


Ratio
0.63
1.8
4.2

[◀ \(Volver atrás\)](#)

Distribución por Facultades y Centros

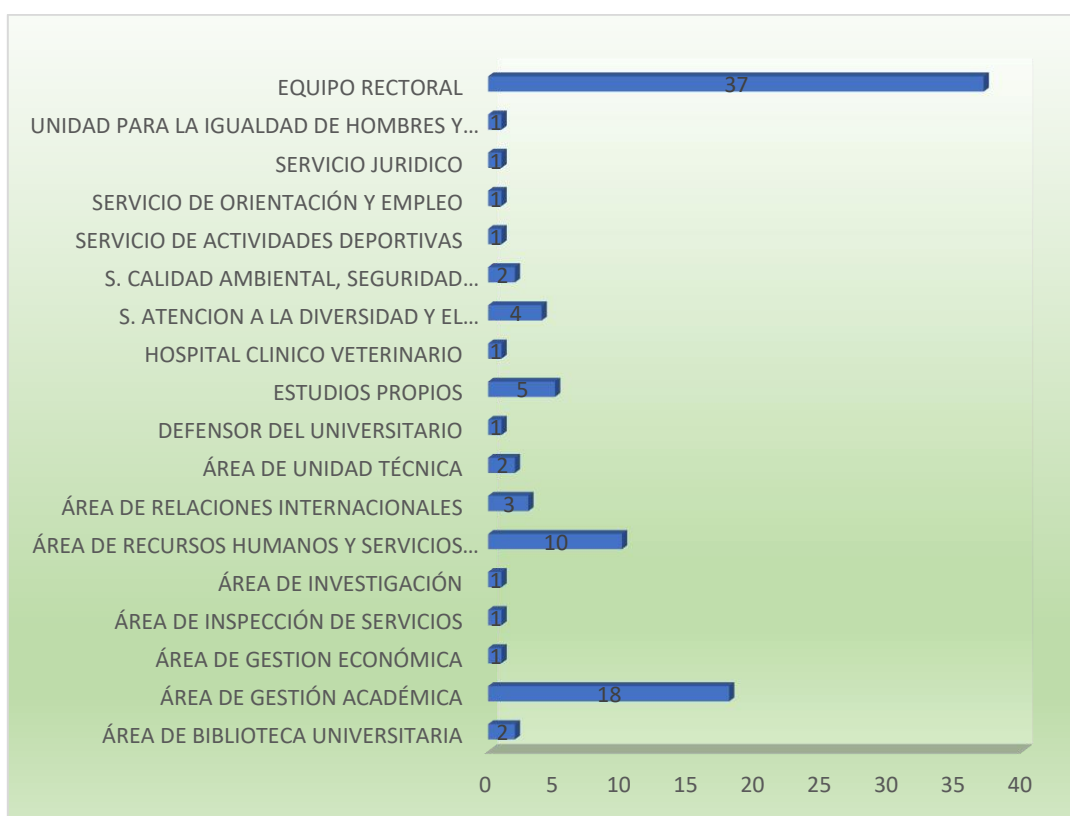
	N	%		N	%
Fctad. de BELLAS ARTES	18	6,38	Fctad. de LETRAS	31	10,99
Fctad. de BIOLOGÍA	8	2,84	Fctad. de MATEMÁTICAS	1	0,35
Fctad. de CIENCIAS DEL DEPORTE	5	1,77	Fctad. de MEDICINA	28	9,93
Fctad. de CIENCIAS DEL TRABAJO	15	5,32	Fctad. de ÓPTICA Y OPTOMTRÍA	2	0,71
Fctad. de CIENCIAS SOCIOSANITARIAS	9	3,19	Fctad. de PSICOLOGÍA y LOGO.	19	6,74
Fctad. de COMUNICA Y DOCUMNT.	3	1,06	Fctad. de QUÍMICA	13	4,61
Fctad. de DERECHO	9	3,19	Fctad. de TRABAJO SOCIAL	2	0,71
Fctad. de ECONOMÍA Y EMPRESA	19	6,74	Fctad. de TURISMO	1	0,35
Fctad. de EDUCACIÓN	55	19,50	Fctad. de VETERINARIA	10	3,55
Fctad. de ENFERMERÍA	5	1,77	ISEN CENTRO UNIVERSITARIO	2	0,71
Fctad. de FILOSOFÍA	3	1,06	EIDUM	16	5,67
Fctad. de INFORMÁTICA	8	2,84	E.U. ADSCRITA DE ENFERMERÍA	3	5,17
			Total	282	100,00



[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

Distribución según Áreas Gestoras afectadas

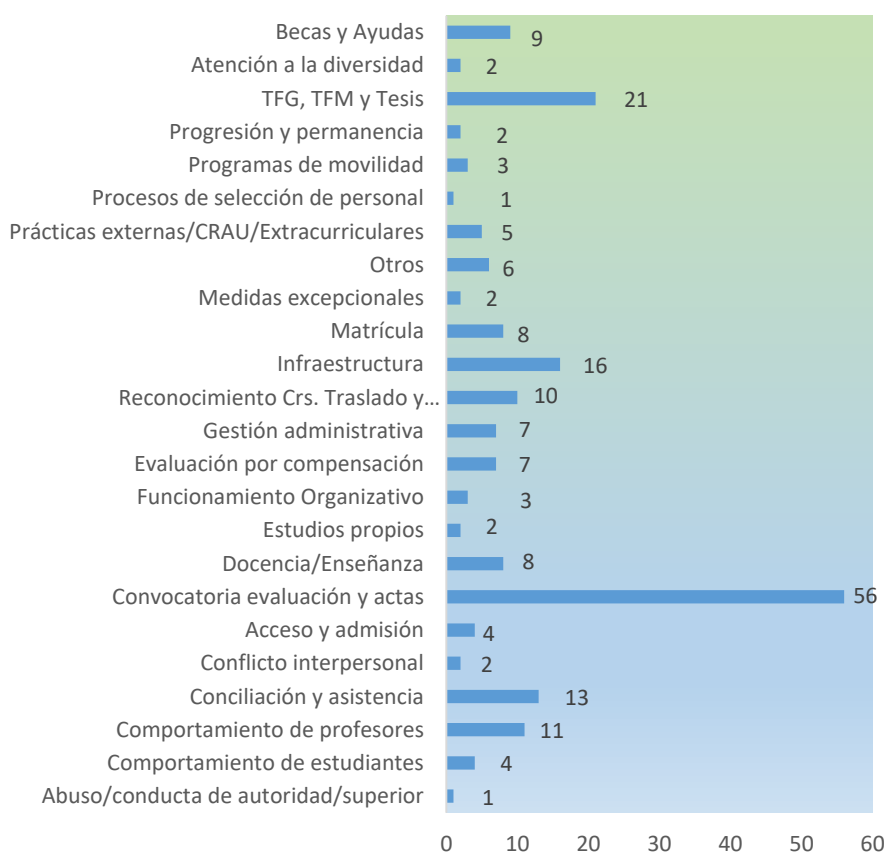
Distribución según Áreas Gestoras (no centros o facultades)	N	%
ÁREA DE BIBLIOTECA UNIVERSITARIA	2	2,2
ÁREA DE GESTIÓN ACADÉMICA	18	19,6
ÁREA DE GESTION ECONÓMICA	1	1,1
ÁREA DE INSPECCIÓN DE SERVICIOS	1	1,1
ÁREA DE INVESTIGACIÓN	1	1,1
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS GENERALES	10	10,9
ÁREA DE RELACIONES INTERNACIONALES	3	3,3
ÁREA DE UNIDAD TÉCNICA	2	2,2
DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO	1	1,1
ESTUDIOS PROPIOS	5	5,4
HOSPITAL CLINICO VETERINARIO	1	1,1
S. ATENCION A LA DIVERSIDAD Y EL VOLUNTARIADO	4	4,3
S. CASAN	2	2,2
SERVICIO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	1	1,1
SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y EMPLEO	1	1,1
SERVICIO JURIDICO	1	1,1
UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	1	1,1
EQUIPO RECTORAL	37	40,2
Total	92	100,00



Características de los conflictos o problemas

Distribución del número de actuaciones para estudiantes

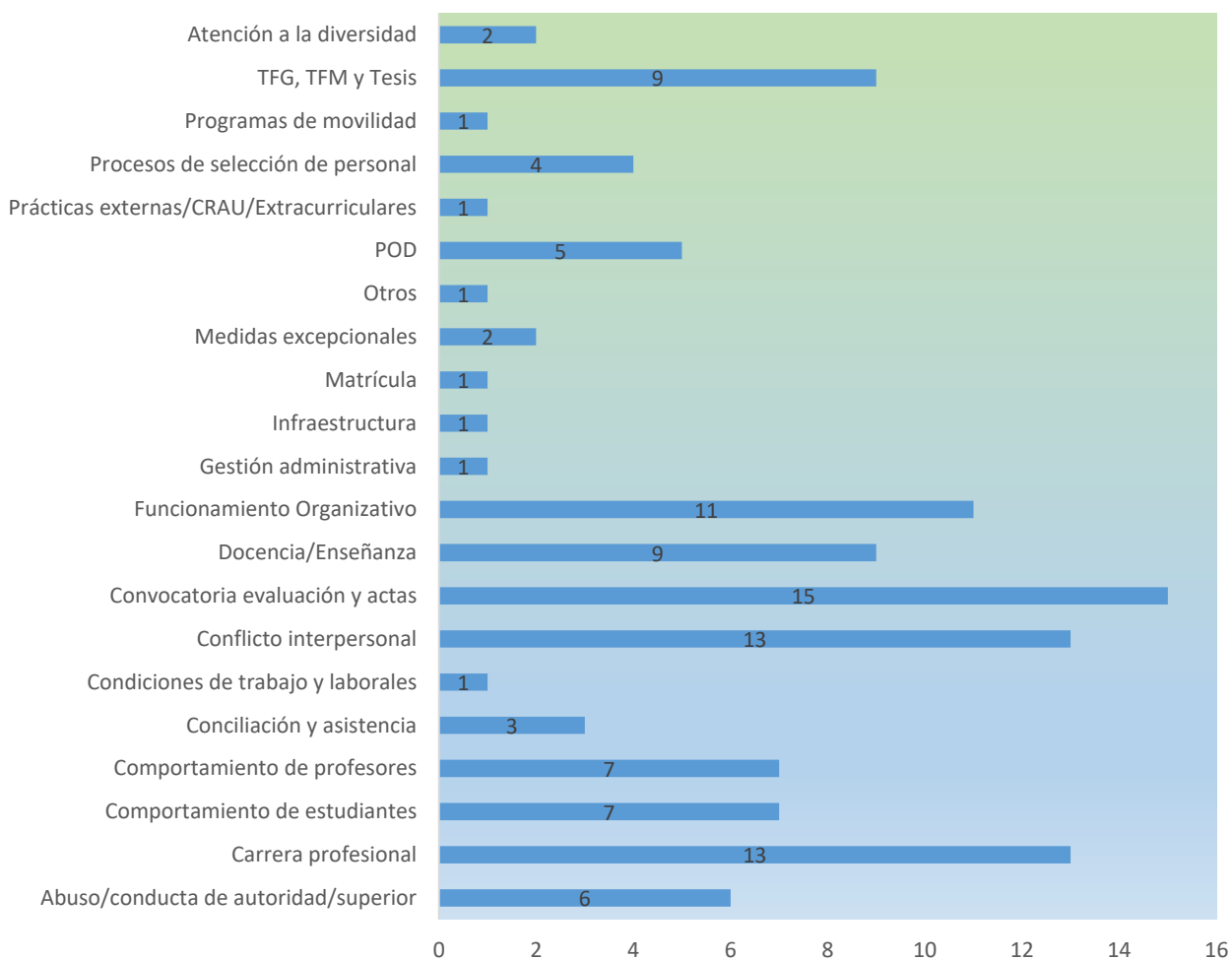
	N	%		N	%
Comportamiento de estudiantes	4	1,97	Infraestructura	16	7,88
Comportamiento de profesores	11	5,4	Matrícula	8	3,94
Conciliación y asistencia	13	6,4	Medidas excepcionales	2	0,99
Conflicto interpersonal	2	0,99	Otros	6	2,96
Acceso y admisión	4	1,97	Prácticas externas /CRAU /Extra	5	2,46
Convocatoria, evaluación y actas	56	27,59	Procesos selección de personal	1	0,49
Docencia/Enseñanza	8	3,94	Programas de movilidad	3	1,48
Estudios propios	2	0,99	Progresión y permanencia	2	0,99
Funciona. Organizativo	3	1,48	TFG, TFM y Tesis	21	10,34
Evaluación por compensación	7	3,45	Atención a la diversidad	2	0,99
Gestión administrativa	7	3,45	Becas y Ayudas	9	4,43
Reconocimiento de Créditos, Traslado y Homologación	10	4,93	Abuso / conducta de autoridad / superior	1	0,49
			Total	203	100



[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

Distribución del número de actuaciones para PDI

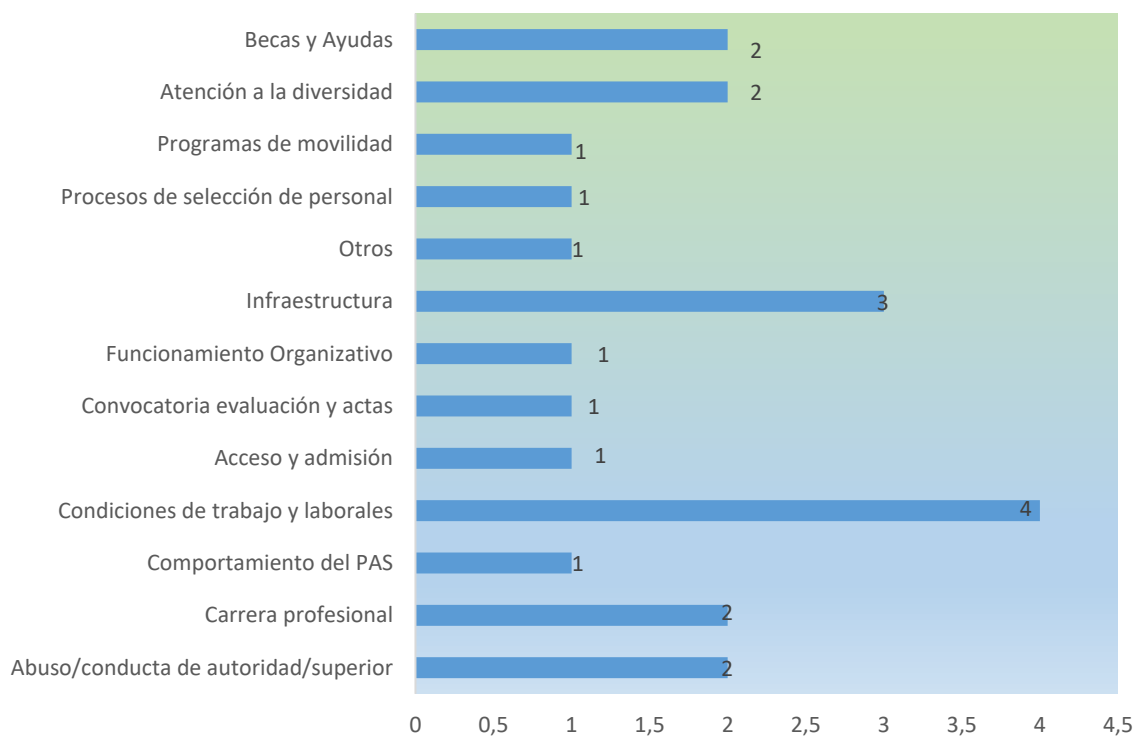
	N	%		N	%
Abuso/conducta de autoridad/superior	6	5,39	Infraestructura	1	0,88
Carrera profesional	13	11,5	Matrícula	1	0,88
Comportamiento de estudiantes	7	6,19	Medidas excepcionales	2	1,77
Comportamiento de profesores	7	6,19	Otros	1	0,88
Conciliación y asistencia	3	2,65	POD	5	4,42
Condiciones de trabajo y laborales	1	0,88	Prácticas externas/CRAU/Extra	1	0,88
Conflicto interpersonal	13	11,5	Procesos de selección de personal	4	3,54
Convocatoria evaluación y actas	15	13,27	Programas de movilidad	1	0,88
Docencia/Enseñanza	9	7,96	TFG, TFM y Tesis	9	7,96
Funcionamiento Organizativo	11	9,73	Atención a la diversidad	2	1,77
Gestión administrativa	1	0,88	Total	113	100



[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

Distribución del número de actuaciones para PAS

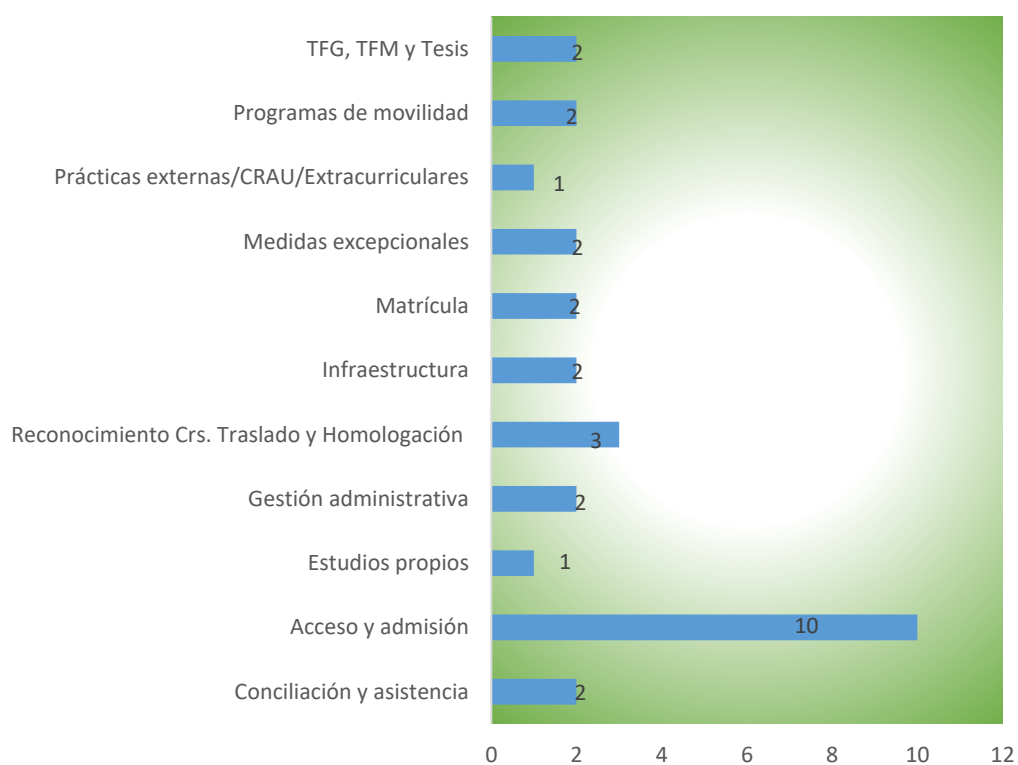
	N	%
Abuso/conducta de autoridad/superior	2	9,09
Carrera profesional	2	9,09
Comportamiento de PAS	1	4,55
Condiciones de trabajo y laborales	4	18,15
Acceso y admisión	1	4,55
Convocatoria evaluación y actas	1	4,55
Funcionamiento Organizativo	1	4,55
Infraestructura	3	13,64
Otros	1	4,55
Procesos de selección de personal	1	4,55
Programas de movilidad	1	4,55
Atención a la diversidad	2	9,09
Becas y Ayudas	2	9,09
Total	22	100



[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

Distribución del número de actuaciones para las personas ajenas

	N	%
Conciliación y asistencia	2	6,9
Acceso y admisión	10	34,46
Estudios propios	1	3,45
Gestión administrativa	2	6,9
Reconocimiento Crs. Traslado y Homologación	3	10,34
Infraestructura	2	6,9
Matrícula	2	6,9
Medidas excepcionales	2	6,9
Prácticas externas/CRAU/Extra.	1	3,45
Programas de movilidad	2	6,9
TFG, TFM y Tesis	2	6,9
Total	29	100



[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

ANEXO IV COMPARATIVA INTERANUAL
Comparativa Colectivo Peticionario a la ODUM
(Totales de grupo, peticionarios y ratio)

Tabla 6. Evolución de datos anuales últimos años por sectores y su presencia en casos DU.

	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
N PDI	2489	2453	2641	2745	2517	2570	2620	2642	2673	3069	2.684
N PAS	1453	1114	1223	1218	1221	1280	1314	1242	1234	1310	1207
N Estudiant.	33010	34097	34502	33805	33062	32545	32544	32476	32417	32552	31931
PDI	47	47	50	61	68	77	65	82	106	82	113
PAS	5	6	2	9	11	14	17	27	11	13	22
Estudiantes	214	221	290	321	258	241	209	195	261	259	203
Oficio			1	1	1	4		1	3	1	1
Otros	17	35	22	19	25	24	18	27	33	23	29
Total	283	309	365	411	363	360	309	332	414	378	368
R PDI	1,88	1,91	1,89	2,22	2,7	2,99	2,48	3,1	3,96	2,67	4,2
R PAS	0,34	0,53	0,16	0,74	0,9	1,09	1,29	2,17	0,9	0,99	1,8
R Estudiant.	0,65	0,65	0,84	0,95	0,78	0,74	0,64	0,6	0,8	0,79	0,79

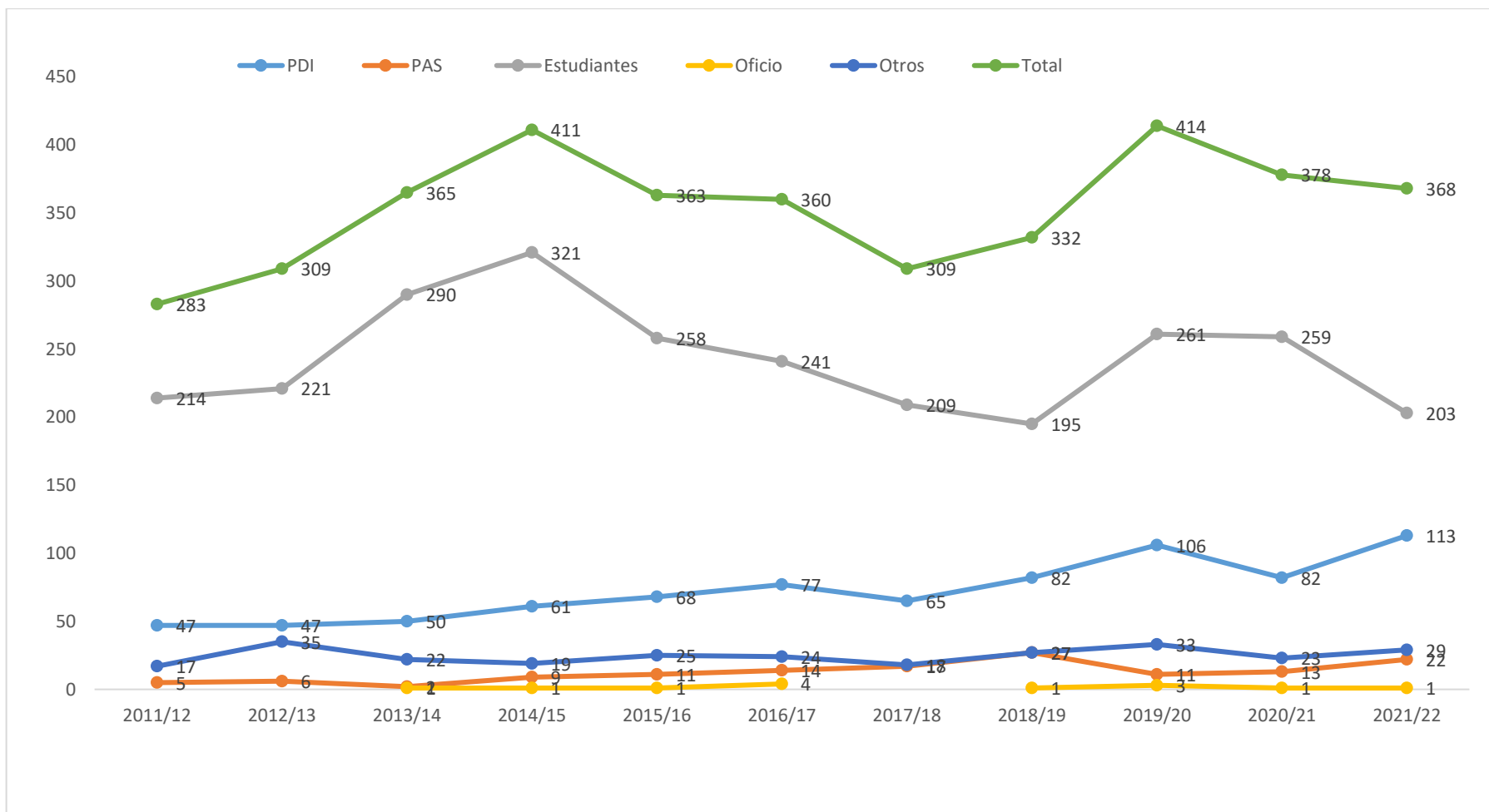


Figura 4. Evolución de número de casos por sector

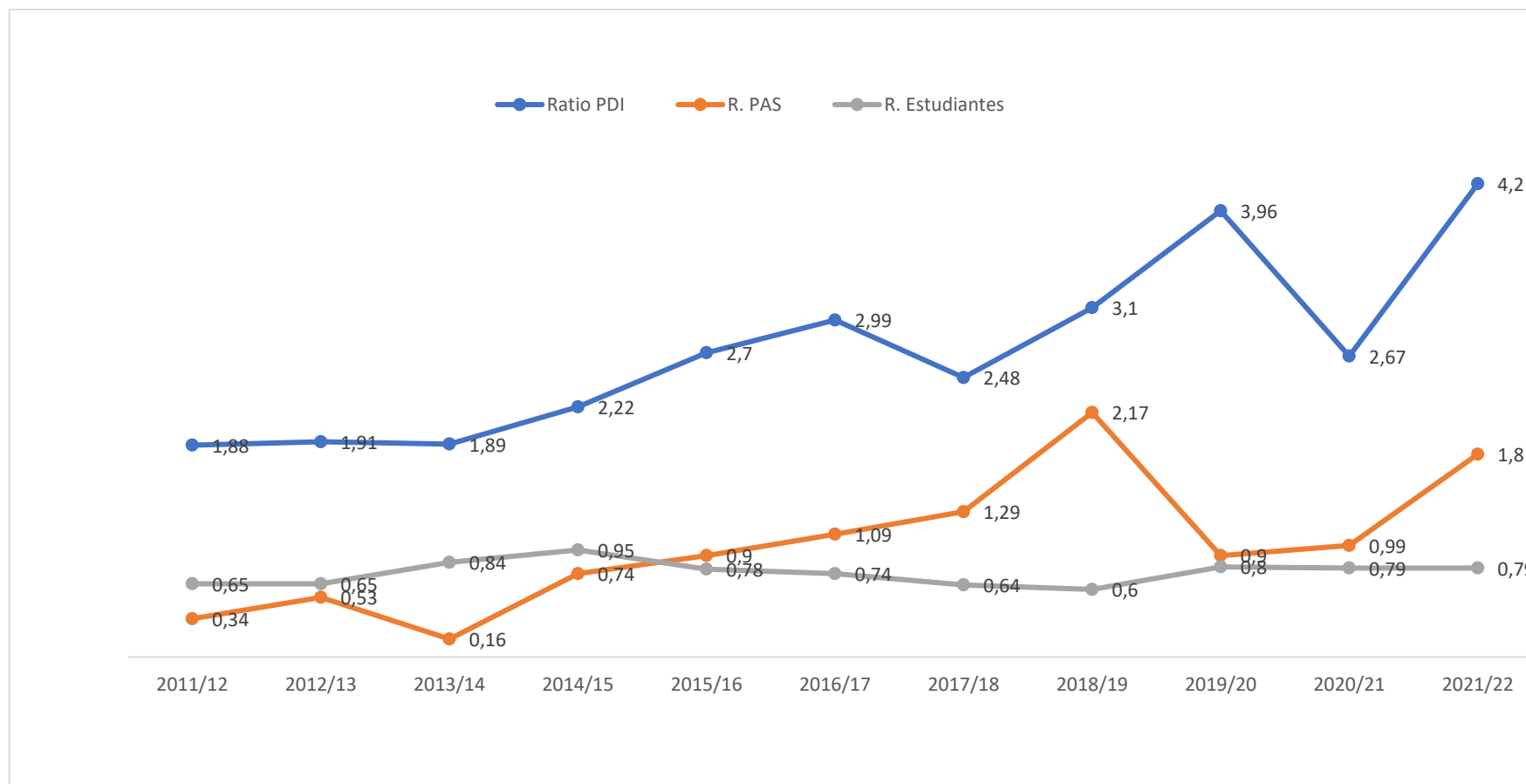


Figura 5. Evolución de la ratio/proporción por grupo

[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Relato de hechos	7	7	2	9	4	3	6	19	30	23	33
Consultas	125	118	153	177	184	171	148	147	187	200	191
Quejas	151	184	207	221	160	166	131	133	167	141	127
Oficio			1	2	1	4	4	1	3	3	4
Denuncia					11	15	14	19	13	6	6
Solicita mediación			2	2	3	1	6	13	14	5	7
Total	283	309	365	411	363	360	309	332	414	378	368

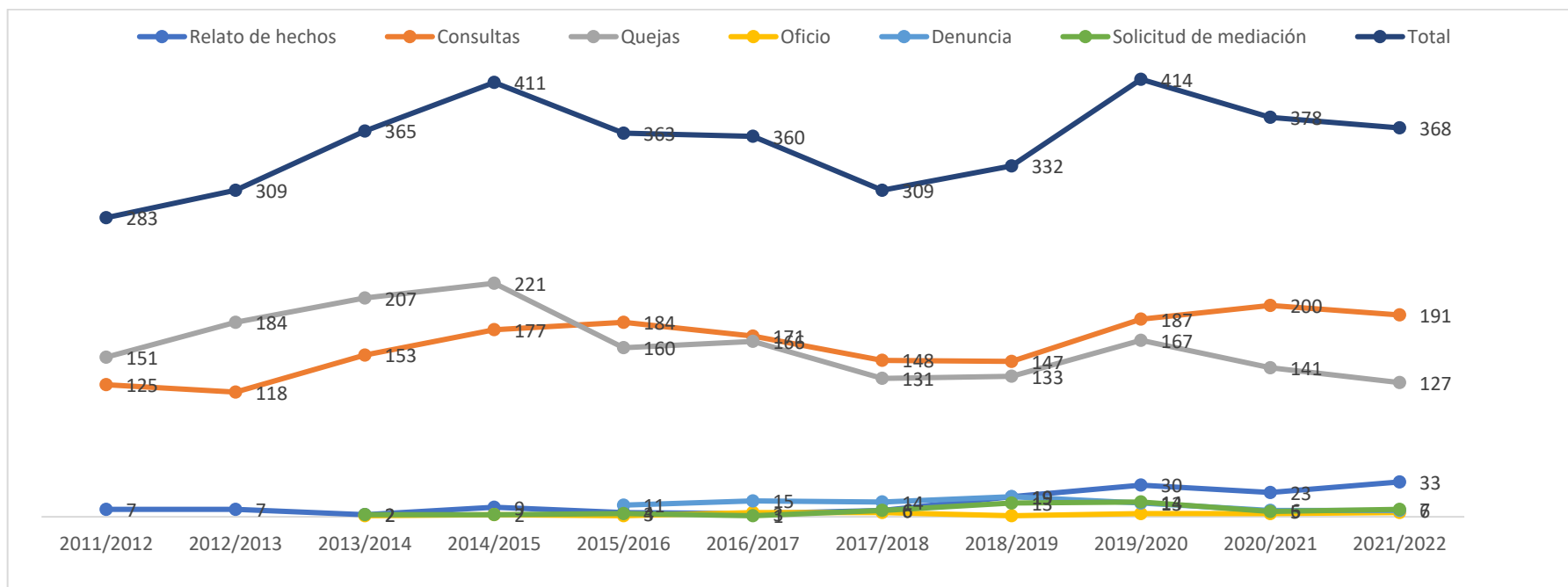


Figura 6. Evolución de la tipología de demanda a la DU

ANEXO V

RELACIÓN DE ASUNTOS TRATADOS CON OTROS DEFENSORES

- ✓ Becas pre doctorales
- ✓ Defensores y clases pasivas
- ✓ Protocolos anti-represalias (y efectos de la Directiva 2019/1937 CE)
- ✓ Funcionamiento de Departamentos
- ✓ Examen Homologación del grado de Odontología
- ✓ Publicado el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario LOSU
- ✓ Presencia letrada en los asuntos de mediación: acudir con su abogado a la Defensoría
- ✓ Procesos selectivos: RD medidas urgentes contratación laboral de investigación
- ✓ Suma de permisos por nacimiento
- ✓ Exención de las tasas premio extraordinario
- ✓ Suma de permisos por nacimiento en el caso de familias monoparentales
- ✓ Plazas sin cubrir en el grado de Medicina
- ✓ Ley de Convivencia
- ✓ Propuesta de alternativa de matrícula en el MFPEs
- ✓ Confidencialidad frente al servicio de Inspección
- ✓ Procedimiento de evaluación de la actividad investigadora, Criterios de acreditación.
- ✓ Jornada técnica en Alcalá de Henares (cupos de discapacidad y servicios internos)
- ✓ Cotización de los Contratados
- ✓ Acreditación ante la ANECA de baja maternal y riesgo en el embarazo
- ✓ Nota media vs nota final (cálculo de calificaciones en títulos antiguos, Ingeniería Técnica Industrial, plan de 1969).

[◀◀ \(Volver atrás\)](#)

**ANEXO VI
ESTADO DEL PRESUPUESTO**

Estado de Ejecución de Gastos a 30/11/2022

Vicerrectorado 13 DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO
 Unidad Gasto 00DU DEFENSOR UNIVERSITARIO
 Programa 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

PARTIDAS

Proce.	Cód.	Denominación	A.- Inicial	B.- Modificac.	C.- Definitivo	D.- Retenido	E.- Autorizado	F.- Obligado	Dif.: C-D-E	% F/C
2022	22000	Ordinario no inventariable	400.00	0.00	400.00	0.00	400.00	400.00	0.00	100,00
2022	22002	Material informático no inventariable	300.00	0.00	300.00	0.00	300.00	300.00	0.00	100,00
2022	22601	Atenciones protocolarias y representativas	400.00	0.00	400.00	0.00	0.00	0.00	400.00	,00
2022	22606	Reuniones, conferencias y cursos	500.00	0.00	500.00	0.00	395.00	395.00	105.00	79,00
2022	22699	Otros	300.00	0.00	300.00	0.00	0.00	0.00	300.00	,00
2022	23000	Dietas	2.500.00	0.00	2.500.00	0.00	1.534.28	1.534.28	965.72	61,37
2022	23100	Locomoción	3.500.00	0.00	3.500.00	0.00	1.220.39	1.220.39	2.279.61	34,87
2022	62507	Equipos para procesos de información	800.00	0.00	800.00	0.00	793.34	793.34	6.66	99,17
2022	62509	Fondo artístico y cultural	300.00	0.00	300.00	0.00	0.00	0.00	300.00	,00
			9.000.00	0.00	9.000.00	0.00	4.643.01	4.643.01	4.356.99	51.59

ANEXO VII

A) Recomendaciones y recordatorios realizados para este curso

B) Otros documentos destacables o mencionados

[«\(Volver atrás\)](#)

Se incluyen por orden cronológico de emisión

- [20211117-Protocolos anti-represalias \(efectos Directiva 2019_1937CE\).pdf](#)
- [20211213-Memoria de la DU curso 2020-21-140.pdf](#)
- [20220114-Potenciar la promoción de la salud mental desde la comunidad, guía de la Organización Panamericana de la Salud-29.pdf](#)
- [20220131-Memoria DU curso 2020_2021 disponible en web-169.pdf](#)
- [20220228-\[defensor\] Ley de Convivencia Universitaria \(3_2022\) de 24 de febrero BOE 25 de febrero](#)
- [20220317-Re_Petición de cita-y comentarios con DPD.pdf](#)
- [20220318-\[defensor\] Identificar a personas que sufren trastornos de personalidad y ofrecer una ayuda adecuada-18.pdf](#)
- [20220404-Acuerdo del C. Ministros 29/03/2022, medidas urgentes PNR la guerra en Ucrania-17.pdf](#)
- [20220410-Recursos preventivos en bienestar y salud mental-15.pdf](#)
- [20220426-Día Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo 28-04-2022-10.pdf](#)
- [20220523-\[defensor\] Recordatorio sobre la conveniencia de estudiar el Abandono Académico y la Permanencia Prolongada.pdf](#)
- [20220524-Visibilidad y actualización órganos de representación sindical en estructura UMU.pdf](#)
- [20220531-Fwd_ aclaración Becas OAS _ Becas UMU CARM-259.pdf](#)
- [20220707-Propuesta de Comisión de Convivencia Provisional \(al Rectorado\).](#)
- [20220708-Nuevas Guías y apoyos en problema de salud-95.pdf](#)
- [20220902-Bienvenid@s al nuevo curso. Y Guía NICE para el bienestar mental en el trabajo.-63.pdf](#)
- [20220921Rec Evaluación por Compensación-DU-JJV \(rev\).pdf](#)
- [20220926-Recordatorio TFG-TFM -JJV-DU2022.pdf](#)
- [20220928-programa 24 encuentro CEDU usc.gal-.pdf](#)
- [20221010 JJVDU 2\(Toma de Posesión 10 de octubre\).pdf](#)

Asunto: Protocolos anti-represalias (y efectos de la Directiva 2019/1937 CE)
 De: Defensor UMU <defensor@um.es>
 Fecha: 17/11/2021 20:39
 Para: defensor@listas.um.es

RECORDATORIO- Elaboración de un protocolo y sistema de protección de alertadores y denunciantes

Transposición/Aplicación de la Directiva CE 2 19/1937⁽¹⁾

Estimados/estimadas

En la Revista RUEDA (2020, nº5.. págs. 34-3) planteamos la existencia de **protocolos anti-represalias para denunciantes o alertadores** de transgresiones de normas y leyes y/o valores universitarios... Ese artículo fue incorporado a la Memoria del DU en el curso 201 /20. Ver abajo algo del contenido correspondiente.

No dejo de recibir mensajes a voz, y menos por escrito, hablando del temor a represalias en el PAS (en cuanto a condiciones laborales y carrera profesional), PDI precario (en promoción) y la consabida queja general de Estudiantes en lo académico.

Como señalaba en el artículo, las universidades norte-centro-sudamérica es más común que los tengan, pero creo que no tanto en las europeas o españolas. He hecho consulta a la Red CEDU sobre si se dispone en su universidad de algún protocolo al respecto, o algo similar (no tanto protocolos anticonflictos o de prevención de acoso laboral o por género), si alguien estaba trabajando en la transposición al sistema jurídico de la Directiva Europea en el nivel de Enseñanza Superior. Por lo que hemos obtenido, solo parece que las Secretarías Generales están informadas de este tema y que se prevé alguna reunión próxima de la sectorial de la CRUE donde este tema estará en agenda y con la prevención de que el fin del plazo para la transposición que se acerca (diciembre de 2021) genere como en otras ocasiones un Real Decreto rápido para cumplir con el plazo.

La Directiva europea afecta a empresas y organizaciones de más de 50 empleados, y está orientada fundamentalmente a ellos. Claramente el asunto va más allá del derecho a la recusación o abstención en procedimientos evaluativos o selectivos (que ya recoge el Estatuto del Estudiante y el Régimen Jurídico del Sector Público o el REVA). El tema tiene mayor alcance y puede afectar a diferentes áreas de cualquier organización con más de 50 empleados.

Este enlace que he encontrado, es lo suficientemente simple y esclarecedor del asunto en términos muy directos

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/directiva-2019-1937-whistleblowing/>

un poco más amplio éste

<https://www.iberley.es/revista/regula-whistleblowing-canal-denuncia-interna-nueva-directiva-ue-2019-1937-342>

al igual que este artículo se mete en las profundidades de sus derivaciones jurídicas...

<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6845/documento/art02.pdf?id=9331>

Creemos que el asunto es relevante y puede afectar a los organos de garantía ampliada de la Universidad (DU, Inspección, Ética, Igualdad, etc..) así como a los convencionales, y pensamos que quizá no haya que estar siempre a expensas de que otros vayan por delante o reaccionar cuando todo ya está más cerrado y definido. Venimos diciéndolo en los últimos cursos. No es una tarea que corresponda ni competa en exclusiva a la DU, sino una definición y reacción normativa de la propia Institución/Organización Universitaria que la Directiva va a obligar...

Recordamos a la Comunidad Universitaria y al Rectorado esta necesidad/obligación/conveniencia y proponemos que sea, quizá, la Comisión de Seguimiento del Código Ético--CSCE (por su composición diversa y que se pudiese ampliar para este cometido) el organo más adecuado para abordar este cometido cuanto antes y atento a la evolución/avance que pueda llegar desde CRUE o Gobierno.

Saludos

Juan José Vera Martínez
 Defensor del Universitario



868 88 3525 / 3689 defensor@um.es www.campusmarenostrum.es

Grandes organismos como la Pan-American Health Organization (2009), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2016), la Comisión Europea (European Commission, 2018) plantean informes o recomendaciones explícitas para atender las denuncias y proteger contra las represalias (por ejemplo, ver Tabla 4). A finales de 2019 el Consejo y el Parlamento Europeo emiten la Directiva 2019/1937 *relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión*, la cual instaura un marco normativo común para las legislaciones de los países miembros que habrán de acogerse y hacer transposición a sus propios regímenes legislativos. Asimismo, establece finales de 2025 para considerar las estadísticas y el impacto de la directiva y, en su caso, actualización, mejora o ampliación.

Tabla 4. *Protección anti-represalias PAHO (2009)*

VIII. Protección contra las represalias

17. Como la gente que trabaja en la OPS tiene el derecho y la obligación de denunciar actos presuntamente indebidos y cooperar con las investigaciones o las auditorías, **la organización a su vez tiene la obligación de proteger a esas persona de cualquier tipo de represalia en el lugar de trabajo mientras se sustancie una investigación o una auditoría o después de que hayan finalizado.**

18. En virtud de esta política, los contratistas, proveedores y asociados que denuncien de buena fe presuntos actos indebidos en los que estén implicadas personas que trabajan en la OPS o quienes cooperen en una investigación o auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

19. Una persona que de **buena fe denuncie o aporte información estará protegida de las represalias** si tiene motivos razonables para creer que la información es cierta y que se han producido **actos indebidos o reñidos con la ética o es probable que se produzcan.**

20. Una persona que **presente una denuncia de buena fe estará protegida** de las represalias por más que, luego, **la alegación resulte infundada o no sustentada** en datos probatorios.

21. Si se estableciera que **una denuncia es intencionalmente falsa o engañosa o ha sido formulada dolosamente o de mala fe**, cabe adoptar medidas disciplinarias contra la persona que la haya presentado.

22. Es más, una persona que aporta información puede ser objeto de medidas disciplinarias si se determina que ha incurrido en actividades indebidas o faltas de conducta.

Esto supone una muy clara apuesta de varios organismos internacionales por regular y orientar la respuesta a esta problemática en el mundo de las empresas y los puestos de trabajo y que por extensión y con sus peculiaridades afectan también a las universidades como organizaciones complejas y servicio público que son.

Es común por ello que en numerosas instituciones universitarias en el contexto americano tanto al norte como en Latinoamérica, existan protocolos y documentos que explicitan políticas anti-represalias (*anti-retaliation policy*), y que estos aparezcan como aspectos normativos, estatutarios o como especificaciones en el ámbito de gestión de recursos humanos orientados a combatir las malas conductas, la discriminación y el acoso. Como ejemplo, puede verse un fragmento introductorio de la Universidad para la Paz en Costa Rica y, adicionalmente, enlaces a otros protocolos en diversas universidades (véase Tabla 5 y Tabla 6).

De modo general, estos protocolos o guías que definen la política, tienen elementos comunes. Se reflejan a continuación los más destacables. Por un lado, suelen establecer el deber de informar sobre incumplimientos y cooperar en auditorias e investigaciones. Se señala a los informantes como personas protegidas por el hecho de hacerlo. Se marcan las represalias como violación de obligaciones, valores universitarios y códigos de buena conducta tanto a nivel general como de gestión de recursos humanos. Y, además, se apunta la no colisión con otros protocolos ante otros problemas específicos (v.g. acoso sexual) o regulaciones de evaluación laboral o procedimientos administrativos.

(1) European Parliament & The Council (2019). Directive (EU) 2019/1937 on the protection of persons who report breaches on Union law. *Official Journal of the European Union*, L205/17. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&rid=4> Hay versión es español en <https://www.boe.es/doue/2019/305/L00017-00056.pdf>

..
--

Asunto: Memoria de la DU curso 2020-21

De: Defensor UMU <defensor@um.es>

Fecha: 13/12/2021, 12:29

Para: Claustro Universidad de Murcia <clastro@um.es>, Ursula Mandesi Jimenez <ursulam@um.es>

Estimadas y estimados componentes de Claustro

Como es habitual en estas fechas, y siguiendo el Reglamento del Defensor del Universitario, se presenta y pone a disposición de l@s claustrales la **MEMORIA DEL DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO- CURSO ACADÉMICO 2020/2021**

La memoria no es solo la "rendición de cuentas" de la actividad de la ODUM, en cuanto a casos, peticionarios, demandas, actos de proyección o coordinación, ejecución de presupuesto...etc..

- Intenta ser reflejo del estado de convivencia en cuanto a: temas que no han sido/podido ser abordados por los mecanismos habituales de centros y servicios, situaciones excepcionales en el margen de la flexibilidad burocrática, desencuentros entre usuarios y prestadores de servicios, entre evaluadores y evaluados, entre ofertas, necesidades y derechos...
- Seguir destacando en ella los datos comparativos de los últimos años y con el curso pasado que fue pico de casos.
Por otro lado destaca en esta memoria
- Un repaso breve al contexto social y normativo que está condicionando la gobernanza universitaria
- Consideraciones novedosas sobre la Ley de Convivencia Universitaria, la petición de actualización del Reglamento de la DU.
- Recomendación sobre Salud Mental (con un resumen ejecutivo más manejable que la distribuida) y sugerencia de hacer un estudio sobre abandono académico
- Reflexiones sobre problemas en política de personal.
- Llamadas a mejorar nuestro funcionamiento e interacción en la Comunidad Universitaria en aspectos burocráticos, de evaluación, ..
- ...

Quedamos a disposición de los señores y las señoras claustrales para cualquier aclaración, comentario, subsanación de error, o lo que sea conveniente tras la comunicación, sea por vía particular o, también, por vía pública en cuanto haya ocasión o se considere, de modo presencial o por videoconferencia (en sesión ordinaria o extraordinaria del Claustro) si así se estima.

En las próximas semanas, en lo posible y tras dar un tiempo de espera para aportaciones o elementos a mejorar que nos hagan llegar, se comunicará su disponibilidad en la página web de la "Defensoría Universitaria" (Oficina del Defensor del Universitario de la UMU- **ODUM**) tras hacer una versión revisada y con algunas correcciones en gráficos y datos.

Saludos

--

Oficina del Defensor Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



cmn
CAMPUS MARE NOSTRUM
de Excelencia Internacional

868 88 3689 / 3525 defensor@um.es www.um.es/web/defensor

www.campusmarenostrum.es

Asunto: Potenciar la promoción de la salud mental desde la comunidad, guía de la Organización Panamericana de la Salud

De: Defensor UMU <defensor@um.es>

Fecha: 14/01/2022, 13:42

Para: defensor@listas.um.es

Estimados y estimadas

Teniendo noticia de la publicación de este recurso, y estando la DU implicada en la respuesta de la UMU a la recomendación que planteamos sobre Atención a Personas con Problemas de Salud Mental, así como en la comisión o grupo de trabajo que se ha constituido para abordar esta problemática...

Tal y como se detalla en la guía, “los trastornos de salud mental son frecuentes en todas las regiones del mundo y tienen una repercusión importante no solo en la salud y el bienestar de las personas afectadas, sino también en la de sus familias, sus amigos y las comunidades en las que viven. Al mismo tiempo, las comunidades disponen de una amplia gama de recursos que pueden usarse para promover la salud mental y para brindar apoyo a la recuperación de las personas que tienen trastornos de salud mental”.

Desde las comunidades se pueden reforzar las acciones multisectoriales para promover la salud mental, prevenir los trastornos de salud mental, incluido el suicidio, y facilitar el acceso a servicios de salud mental. Asimismo, se puede mejorar la adecuación entre las necesidades psicológicas de la población y los recursos y oportunidades disponibles en la comunidad para atender dichas necesidades y realizar otras acciones como combatir el estigma, la discriminación, la exclusión social y los abusos de los derechos humanos que afectan a las personas con problemas de salud mental.

Hemos considerado pertinente difundir la noticia y la guía completa (enlaces abajo) sobre la temática porque pensamos que es y va a ser muy adecuada para las acciones de la comunidad universitaria en esta cuestión. Sin haber tenido tiempo a estudiar la guía con detalle, su índice ya da idea de las posibles e interesantes aportaciones que realiza.

La guía se divide en dos bloques diferenciados. El primer bloque, dirigido a líderes y responsables de la comunidad, aborda el marco para **el diseño y planificación de servicios comunitarios de salud mental**, detallando las brechas existentes en la atención a la salud mental, para facilitar la creación de posibles entornos, actividades y servicios para satisfacer las necesidades de salud mental de la población local y apoyar los programas de capacitación en la comunidad. El segundo bloque es **un manual práctico para todo aquel que desee promover y abordar la cuestión de la salud mental en su comunidad, con consejos prácticos para llevar a cabo las actividades y las intervenciones de salud mental a nivel de la comunidad.**

Noticia: https://www.infocop.es/view_article.asp?id=18480&cat=44

Saludos

Informe-Guía completa

<https://www.infocop.es/PDF/mhGAPOPS.pdf>

Asunto: Memoria DU curso 2020/2021 disponible en web

De: Defensor UMU <defensor@um.es>

Fecha: 31/01/2022, 13:44

Para: defensor@listas.um.es

Estimadas y estimados componentes de la Comunidad Universitaria

En el pasado diciembre 2021 se remitió y puso a disposición de l@s claustrales la **MEMORIA DEL DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO- CURSO ACADÉMICO 2021/2022**

Ahora comunicamos su disponibilidad en la página web de la "Defensoría Universitaria" (Oficina del Defensor del Universitario de la UMU- **ODUM**) tras hacer una versión revisada y con algunas correcciones.

Se puede acceder bien desde "**Novedades**" de la portada, <https://www.um.es/web/defensor/contenido>

bien directamente en la sección de "**Memorias**" donde se puede acceder al documento de la **Memoria 2021/22**.

<https://www.um.es/documents/192381/268328/DU-MEMORIA+2020-21+%28v.final+full+rev%29.pdf/3f251aa7-470d-d9aa-802c-fadca4cbda15?t=1643626995345>

Cómo es habitual contiene

- Una contextualización sobre la base de ciertos aspectos y acontecimientos de la situación universitaria propia, regional y nacional (leyes, cambios, incidencias) así como la social circundante.
- Un repaso, resumen y análisis de las diferentes demandas y peticiones realizadas a la ODUM (por el pas, pdi, estudiantes y otros demandantes). Con exposición de las acciones realizadas en su abordaje. Destacar en ella los datos comparativos de los últimos años.
- Los habituales elementos normativos, de orientación del servicio y regulaciones de la actuación de la DU y los agradecimientos a la CU y personas concretas. Las mejoras en la estructura del registro de casos de la ODUM.
- La memoria no es solo la "rendición de cuentas" de la actividad de la ODUM, en cuanto a casos, peticionarios, demandas, actos de proyección, relaciones institucionales o coordinación en redes, ejecución de presupuesto...etc..
- Es reflejo del estado de convivencia en cuanto a temas que no han sido/podido ser abordados por los mecanismos habituales de centros y servicios, situaciones excepcionales en el margen de la flexibilidad burocrática, desencuentros entre usuarios y prestadores de servicios, entre evaluadores y evaluados, entre ofertas, necesidades y derechos...
- Y como es habitual y necesario, las consideraciones en su conjunto referidas a:
 - **Asuntos de gestión académica** (Becas, publicidad de notas, reconocimiento de créditos).
 - **Gestión administrativa y relaciones entre peticionarios y gestores**. Silencio administrativo, retrasos. Problemas en la comunicación e interacción entre usuarios y servicios.
 - **REVA** y sus opciones de revisión y mejora en su caso. La **evaluación** como sector de

controversias recurrentes.

- **Procesos de personal.** Conflictos. PAS Y PDI en perspectiva.
 - Necesidad de actualización de **la normativa y recursos de la DU**
 - Necesidad de una **Estrategia coordinada en Salud Mental y Bienestar** para las personas de la comunidad universitaria
 - Retos y oportunidades ante la **Ley de Convivencia Universitaria.**
- Anexos con datos, gráficos y otros elementos.

Es intención de la DU hacer difusión de aspectos particulares o específicos para alentar la reflexión y el abordaje común.

Saludos

--

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



CMM
CAMPUS MARE NOSTRUM
de Excelencia Internacional

☎ 868 88 3525 / 3689 ✉ defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

Asunto: [defensor] Ley de Convivencia Universitaria (3/2022) de 24 de febrero BOE 25 de febrero

De: Defensor UMU <defensor@um.es>

Fecha: 28/02/2022, 13:52

Para: defensor@listas.um.es

LEY DE CONVIVENCIA (LCU). RETOS Y OPORTUNIDADES (extraído y actualizado en parte de la Memoria 2021/22)

Aprobada por el Consejo de Ministros (Anteproyecto el 25 de mayo y texto definitivo el 7 de septiembre), tramitación con enmiendas en el Congreso de Diputados (PL de 17/9, incorpora enmiendas 23/11), y sin enmiendas en el Senado (entra 24/11 y cierra el 16/2/2022) la **Ley de Convivencia Universitaria (LCU) ha sido publicada en el BOE de Viernes 25 de febrero de 2022**

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/02/25/pdfs/BOE-A-2022-2978.pdf>

La norma parte de una intención ya reiteradamente anunciada (se recoge en el preámbulo), la de derogar y sustituir el anacrónico y preconstitucional **Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional, aprobado por Decreto de 8 de septiembre de 1954**, que continuaba vigente de manera parcial. El Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario ya derogó el citado Reglamento de Disciplina Académica en lo referido PDI. Pero, dado el objeto de aquella norma, no procedió a hacer lo propio con las disposiciones relativas al estudiantado. De modo que mientras que hoy día el PDI y el PAS se rigen en cuanto a régimen disciplinario **por lo dispuesto en la legislación aplicable a los empleados públicos**, el estudiantado seguía sujeto a lo dispuesto por el referido Reglamento preconstitucional...

El viejo Reglamento de Disciplina Académica está salpicado de numerosos problemas en su aplicación, seguía vigente y daba cobertura legal a normas disciplinarias, pese a grandes dudas sobre su constitucionalidad, como expusieron las Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de septiembre de 1988 y de 11 de abril de 1989. De la importancia y necesidad de su derogación ha dado cuenta el Defensor del Pueblo en varias ocasiones, como en sus informes de 1990, 2008 y 2012. En las recomendaciones formuladas en dichos informes se ponía de manifiesto la necesidad de abordar la derogación de una norma preconstitucional que permanece vigente y cuya aplicación suscita gran polémica y rechazo en el seno de la comunidad universitaria, particularmente, el Consejo de Estudiantes Universitario del Estado (CEUNE), que ha solicitado en varias ocasiones la derogación y sustitución de dicha norma. También nos hemos hecho eco desde la Defensoría Universitaria en todas las memorias de los últimos años y en la red CEDU.

Aunque en inicio se pretendió una derogación a secas, se produjo una reacción de la CRUE que entendía que quedaba la universidad española sin marco legal concreto con el que dirimir asuntos de disciplina. De ahí que haya existido una importante participación, principalmente por medio de sus comisiones sectoriales, CRUE-Secretarías Generales y CRUE-Asuntos Estudiantiles. La ley se expone como resultado de **una extensa y prolongada negociación de distintos colectivos en su visión de la convivencia y disciplina universitaria** (entre ellos CREUP, CEUNE). Eso no quiere decir que todos los entes interesados fuesen al menos consultados (sabemos que no lo fue la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios, y tampoco sabemos en qué medida se tuvo en cuenta la opinión de las Inspecciones de Servicio, tampoco participaron los Sindicatos en lo que se refiere a efectos sobre el personal) aunque es cierto que ha tenido su previa exposición pública.

Por otro lado, en la ley se entienden complementados el marco de un contexto democrático de

convivencia para toda la comunidad universitaria con el de un régimen disciplinario y sancionador que la favorezca (y **que la ley establece de cara a los estudiantes, ya que el personal está regulado por otras normas**), así señala:

1. La presente Ley tiene por objeto **establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla**, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

2. Asimismo, la **Ley establece el régimen disciplinario del estudiantado universitario**. El régimen disciplinario del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

El gran problema que se ha planteado es la alteración en el trámite parlamentario sobre el anteproyecto original que contrasta, al menos, en:

Anteproyecto	Tras enmiendas en el Congreso
<ul style="list-style-type: none"> Contemplaba una Comisión de Convivencia paritaria entre estudiantes, PDI y PAS (elegidos por el Claustro, y en origen y, salvando criterio de las Universidades para que fuese otra figura, presidida por el/la Defensor/a Universitaria). No se permite presencia en ella de integrantes del equipo rectoral. Contenía una serie de funciones para esa comisión 	<p>Queda solo en esto:</p> <p><i>Comisión de Convivencia, integrada de manera paritaria por representantes del estudiantado, del personal docente e investigador, y del personal de administración y servicios. Las universidades, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán las disposiciones relativas a la organización y funcionamiento de dicha Comisión, así como en relación con el nombramiento e incompatibilidades de sus miembros y los motivos de abstención y recusación en los procedimientos en los que intervengan.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> Recoge una serie de Normas de Convivencia a respetar y medidas de prevención y respuesta... 	<p>Se añade</p> <p><i>5. En cualquier caso, las universidades públicas y privadas, en aplicación de esta Ley, garantizarán la libertad de expresión y los derechos de reunión, asociación, manifestación y huelga, constitucionalmente reconocidos.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> Recogía explícitamente el recurso a mecanismos o métodos alternativos de resolución de conflictos y mención a la mediación y sus principios. Sistema doble: un mecanismo de mediación para resolver conflictos de convivencia y se admitía un procedimiento de mediación como complemento o alternativa preferente a medida disciplinar Se describe el mecanismo de mediación y su funcionamiento a propuesta de la Comisión de Convivencia Se asumían los principios básicos del método y también la formación técnica de las personas 	<p>Se suprimen definiciones de sistemas de mediación y persona mediadora. No hay desarrollo de los principios.</p> <p><i>Sin perjuicio del desarrollo que en el ámbito de sus competencias pudieran llevar a cabo las Comunidades Autónomas, las universidades desarrollarán en sus Normas de Convivencia medios alternativos de solución de los conflictos de la convivencia basados en la mediación, para ser aplicados antes y durante el procedimiento disciplinario. Los medios que se desarrollen se ajustarán, en todo caso, a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.</i></p> <p><i>Se podrán formar mediadores-as...</i></p> <p>Ya no se mencionan los medios alternativos de solución de conflictos para las universidades privadas.</p>

mediadoras	
Sin embargo: Se prevé la posibilidad de suspender el procedimiento disciplinario en aquellos casos en que las partes hubieran manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, y la Comisión de Convivencia hubiera decidido que resulta procedente. Si el procedimiento de mediación no tiene éxito, se reanuda el procedimiento disciplinario.	
<ul style="list-style-type: none"> El Procedimiento de mediación ante la Comisión de Convivencia para asuntos de disciplina se regula igual que el mecanismo de mediación 	Queda a la normativa de cada universidad
La tipificación de faltas y sanciones no ha variado sustancialmente tras su paso por el Congreso.	

CRUE que apoyaba la ley en una declaración el 26 de mayo, difunde junto a CREUP y CEUNE, el 29 de octubre, un comunicado conjunto donde muestran su *malestar por la presentación de una batería de enmiendas al proyecto de Ley de Convivencia, pactada por varios grupos parlamentarios, que modifican sustancialmente el consenso alcanzado con el Ministerio de Universidades tras casi un año de negociaciones...*

Nos hemos mostrado desde hace años y desde el primer momento relacionado con la DU, como partidarios de *la resolución alternativa de conflictos (RAC)* y de los MASC o MARC (*métodos o medios alternativos o adecuados de re-resolución de conflictos*). Es nuestra dedicación docente y formativa principal. Ya en en su momento la comunicación realizada al Rector (y Secretario General, Gerencia y ViceR. Profesorado e Inspección de Servicios) en términos de

...en la colaboración recurrente que existe entre la Inspección de Servicios y la Defensoría Universitaria hemos convenido en que la actuación de la UMU en resolución de conflictos internos necesitaría una remodelación y actualización, y que el protocolo que existe, refrendado en 2012, tenía algunos bloqueos y carencias además de establecer unos cauces estrechos para las variadas problemáticas (29/9/2019).

De hecho, venía siendo **objetivo de la DU el abordar una reforma o sistema nuevo de RAC**. También en una sesión (con fecha 23 de julio de 2020) del Comité de Seguridad y Salud, tuvimos la oportunidad de exponer una propuesta para actualizar y modificar *el protocolo de conflictos interpersonales y prevención del acoso*. Y en junio de 2021, tras el atasco pandémico, re-contactamos con el Comité, sindicatos y autoridades académicas para retomar un grupo de trabajo al respecto y enviamos un dossier con diversos protocolos y documentos relacionados.

Por otro lado, la CEDU (v. memoria 2019/2020, págs.94-95, y en 2020/21 la sección 4.1.) **ha venido pidiendo al ministerio un marco común de convivencia y reglas disciplinarias a las universidades más acá de la autonomía universitaria que todos respetamos y defendemos**. En nuestra opinión, se pueden plantear las siguientes estimaciones.

- o La redacción actual, deja en manos de las universidades y CCAA todo el trabajo de definición de procedimientos y normas de convivencia concretas (aunque es mucho más específica en el régimen disciplinario).
- o Esa redacción es imprecisa en las posibilidades de definición para que cada autonomía o universidad conciba cómo pueden delimitarse el abordaje de los conflictos de convivencia o la regulación de los procedimientos para ello.
- o Volvemos a tener entonces una cierta diversidad regional y universitaria en estos aspectos (lo cual

será bueno para unas y malo para otras) y fuente de sensaciones de agravio comparativo entre la población universitaria.

- o Los sistemas o métodos alternativos o adecuados de resolución de conflictos no se reducen a la mediación, aunque ésta es el paradigma principal en cuanto a sistema autocompositivo, neutral, dialogante, confidencial, voluntario, etc. Existen procedimientos mixtos o más complejos que pueden ser empleados y adecuados según las características del problema o conflicto a abordar.
- o La ley promulgada (si bien en su anteproyecto garantizaba la mediación como método preferente de resolución en problemas de convivencia) hace mención de los MASC y sus principios pero lo deja en definición de CCAA y Universidades.
- o Ahora el método de mediación sí existe para ciertos temas disciplinarios donde las partes lo aceptan y la Comisión de Convivencia lo ve viable, pero no está regulado en cuestiones de convivencia sino con una mención a los MASC.
- o La propia Comisión de Convivencia queda, en su concreción y funciones, bajo los criterios de CCAA y Universidades. En su definición original sus funciones eran de detección, información y promoción sobre cuestiones de convivencia y regulaba la aplicación del mecanismo de mediación. Sin ningunas otras funciones “ejecutivas”.
- o No queda nada clara la articulación entre Defensorías Universitarias y su papel de facilitación, intermediación e intervención en conflictos y convivencia, y la Comisión y los procedimientos que se puedan aprobar. Tampoco la articulación con la Inspección de Servicios, si tiene una función más allá de la instrucción y sanción en cuestiones de disciplina.
- o En la definición de las Normativas de Convivencia pueden incluirse o relacionarse (así se recoge en la norma como posibilidad) los actuales protocolos que existen (v.g. conflictos interpersonales y prevención de acoso y los protocolos ante el acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual) en las universidades.
- o Compartimos, aunque no por completo, los análisis que hace el Prof. Martín Morales^[1], así como su visión del papel de garantía ampliada o reforzada que atribuye a la DU y a la Inspección, y aunque su trabajo parte del Anteproyecto y no del la ley publicada, pone sobre la mesa muchas de las cuestiones que será necesario tratar y delimitar en la definición de las Normas de Convivencia de cada universidad.

Es momento de reflexiones e intercambio de ideas al respecto, con la LCU ya definitiva la cual da un margen de un año para que cada universidad concrete después sus propias reglas acordes al marco orientativo que ella establece. La importancia del asunto para la DU es muy alta y además nos trasciende ya que afecta a toda la comunidad universitaria y quizá también a los estatutos o al menos reglas derivadas de ellos.

[1] Ricardo Martín Morales (2021, 15 de noviembre). El sistema de garantías de derechos y libertades en el ámbito universitario. Un estudio a la luz del Proyecto de Ley de Convivencia Universitaria. *Diario*

La Ley, Nº 9952, Sección Doctrina, Wolters Kluwer. [Profesor Titular de Derecho Constitucional de la Universidad de Granada].

<https://diariolaley.laleynext.es/dll/2021/11/15/el-sistema-de-garantias-de-derechos-y-libertades-en-el-ambito-universitario>

--

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



868 88 3525 / 3689  defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

Asunto: Re: Petición de cita
De: Defensor UMU <defensor@um.es>
Fecha: 17/03/2022, 18:00
Para: "dpd@um.es" <dpd@um.es>

Hola Manuel

disculpa que no te haya llamado pero esta semana se ha saturado con una presentación en el Consejo Social y la Toma de Posesión del Rector (a la que iré), y otros actos y actuaciones.

Al margen de establecer contacto y conocernos...la idea es comentar el listado que publicó Gerencia/Sec.General sobre "Registro de actividades de Tratamiento" en el cual supongo tienes un rol fundamental.

específicamente en relación a algunos elementos.

- a) Defensoría y sus datos confidenciales hacia fuera pero con elementos de registro hacia adentro. No se si conviene que aparezca en ese listado o que la DU tenga su propio documento de tratamiento de datos...
- b) La docencia, en cuanto a la composición de la ficha que ofrece AV, en la que ya no figura ni dirección (al menos ciudad donde vive o desde donde se desplaza) ni fecha de nacimiento ni teléfono, lo cual supone a veces una dificultad...
- c) Los datos de historia *clínica*, o diagnóstico o situación de vulnerabilidad en salud que necesiten coordinar servicios diversos de la UMU en su coordinación de una estrategia preventiva y asistencial en salud mental. Por ejemplo, una persona que tiene un informe ADYV o está siendo atendida en SEPA acaba con un asunto / queja /reclamación / o similar en la Defensoría o en la Inspección y necesitamos saber de su condición para el tratamiento adecuado del caso (eludiendo quizá la vía disciplinar). También viceversa, una caso que nos llega a la DU acaba siendo recomendable que vaya a ADYV o a SEPA o OAS

Más o menos

Como es una cuestión técnica, no se si gustas o eres proclive a los encuentros por Zoom, donde por ejemplo es fácil compartir documentos ofimáticamente y se evita el corset de las mascarillas que exige lo presencial...

Vemos a ver que días de la semana que viene podrían ser candidatos a un encuentro sea online o en presencia física....

Saludos

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



CAMPUS MARE NOSTRUM
de Excelencia Internacional

868 88 3525 / 3689 | defensor@um.es | www.campusmarenostrum.es

El 14/03/2022 a las 13:45, dpd@um.es escribió:

Por indicación del Defensor del Universitario, solicita mantener una reunión con usted para tratar algunos asuntos de interés para esta Oficina.

Un cordial saludo,

Isabel.

--

Manuel Fernández Salmerón
Delegado de Protección de Datos

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



CAMPUS MARE NOSTRUM
de Excelencia Internacional

Telf. 868 88 9330 - dpd@um.es

www.campusmarenostrum.com

Asunto: [defensor] **Identificar a personas que sufren trastornos de personalidad y ofrecer una ayuda adecuada**

De: "Defensor UMU (Juan J. Vera)" <defensor@um.es>

Fecha: 18/03/2022, 10:51

Para: defensor@listas.um.es

Estimados / estimadas

Dentro de lo que serán acciones preventivas y de atención que la Universidad de Murcia habrá de activar y ofrecer a su comunidad universitaria

cabe difundir documentos como éste que llega desde INFOCOP Online. Aunque su proyección es general, puede ser interesante para comprender y ayudar a familiares, compañeros, estudiantes con los que tenemos relación en nuestra Comunidad

Cómo identificar a una persona con trastorno de personalidad y ofrecer ayuda adecuada

Infocop | 17/03/2022 3:06:00 NOTICIA

https://www.infocop.es/view_article.asp?id=21904&cat=47

Las personas con trastornos de personalidad suelen presentar una mayor desregulación emocional con **cambios rápidos de humor, emociones muy intensas y dificultad para manejar las emociones** (su enfado y su ira hacia determinadas personas les puede durar meses y años), junto con otros problemas como comportamiento impulsivo, tendencia a ver todo en polos: bueno/malo, amigos/enemigos..., y con frecuentes dudas o confusión sobre quiénes son y qué quieren en su vida.

Con la finalidad de ayudar a reconocer estos problemas de salud mental y saber ofrecer ayuda por parte del entorno cercano, se ha publicado el ***Manual para familiares (o cuidadores) de personas con trastorno de personalidad.***

¿Qué pistas nos pueden avisar de que estamos con una persona con trastorno de personalidad? Tal y como señalan las autoras de la guía, si la respuesta a la mayoría de las

siguientes preguntas es positiva, es muy probable que nos encontremos ante una persona con trastorno de personalidad:

- ¿Sientes que tienes que andar con mucho cuidado preocupado de cada cosa que dices o haces por miedo a cómo va a reaccionar?
- ¿Ocultas con frecuencia lo que piensas o sientes para evitar peleas/conflictos?
- ¿Sientes que él o ella tiene cambios de ánimo rápidos e impredecibles? (Por ejemplo, está tranquilo en un momento, luego enojado y repentinamente decaído, y no sabes por qué)
- ¿Piensas que él o ella ve las cosas de manera extrema o polarizada, sin puntos medios? (Por ejemplo, te dice que eres lo mejor de su vida y al día siguiente te dice que eres lo peor, y que no te quiere ver más).
- ¿Sientes que todo lo que digas o hagas puede ser usado en tu contra; que no hay cómo complacerlo o darle en el gusto?
- ¿Sientes como si, en la relación con él o ella, tú siempre tuvieras la culpa?
- ¿Te sientes constantemente criticado y culpado por cosas que no tienen sentido? ¿Él o ella te acusa de hacer y decir cosas que nunca hiciste?
- ¿Te sientes incomprendido cuando tratas de tranquilizarlo/a?

La guía se encuentra disponible en el siguiente enlace: [no incluimos el anexo para evitar saturar servidor]

[Manual para familiares \(o cuidadores\) de personas con trastorno de personalidad](#)

http://www.infocoonline.es/pdf/manual_t_personalidad.pdf

Saludos

--

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



868 88 3525 / 3689 defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

Asunto: Acuerdo del Consejo de Ministros de 29/03/2022, se adoptan medidas urgentes de carácter no normativo en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania

De: Defensor UMU <defensor@um.es>

Fecha: 04/04/2022, 15:41

Para: defensor@listas.um.es

El pasado viernes el C.M. adoptó medidas de las cuales una parte incumbe directamente a las universidades.
Saludos

Inmigración / Personas desplazadas de Ucrania

Orden PCM/258/2022, de 1 de abril, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se adoptan medidas urgentes de carácter no normativo en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania



Fuente: [BOE número 79 de 02/04/2022](#)

Plan de medidas urgentes de atención y protección a mujeres y colectivos vulnerables en el contexto de la crisis de Ucrania

- Campañas institucionales para prevenir la violencia contra las mujeres, la trata de seres humanos y la explotación sexual en el marco de la crisis humanitaria
- Prevención secundaria, detección precoz y proactiva de posibles casos de trata y explotación sexual de mujeres, niñas y niños
- Recursos y programas para la prevención, información, atención y protección integral contra la violencia contra las mujeres
- Medidas para el fortalecimiento y la accesibilidad de los recursos de información y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres
- Medidas relativas a servicios públicos para el cuidado de personas menores de edad hasta los 16 años en el marco de la acogida e integración de las personas solicitantes de Protección Temporal
- Medidas relativas a atención, asistencia y protección a personas LGTBI
- Atención, información y asesoramiento presencial, telefónico y en línea para víctimas de discriminación nacional, racial o étnica y de delitos de odio racistas

Plan de Contingencia de España para la Atención Educativa Integral a los estudiantes ucranianos desplazados. Actuaciones a desarrollar:

- Coordinación de las actuaciones y de la información para la integración y acogida educativas
- Seguimiento de la información sobre los estudiantes acogidos
- Desarrollo de una relación de buenas prácticas y potenciales actuaciones en la integración y acogida escolar de los menores ucranianos
- Escolarización inmediata y atención educativa

- Agilización de procedimientos de homologación de títulos educativos y acreditación de competencias profesionales
- Financiación

Plan de Acción Universidad-Refugio

- El Ministerio de Universidades impulsará, junto con las universidades españolas, la elaboración y puesta en marcha del Plan de Acción Universidad-Refugio para acoger a estudiantes, investigadores y personal de administración y servicios comprendidos en el ámbito subjetivo de protección temporal.
- Dicho Plan se basará en las necesidades de estos colectivos universitarios y contemplará, entre otras, actuaciones de apoyo lingüístico y cultural, de orientación académica, de alojamiento en residencias universitarias y de facilitación de acceso a las actividades académicas, así como a los servicios sociales ofrecidos por las universidades. En el caso de personal investigador y de administración y servicios comprendido en el ámbito subjetivo de protección temporal señalado se procurará además su incorporación a los grupos de investigación, las unidades y los centros universitarios.
- El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y las Comunidades Autónomas participarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, en el diseño y el desarrollo del Plan de Acción Universidad-Refugio.
- El Ministerio de Universidades llevará las actuaciones necesarias para agilizar la tramitación de los procedimientos de homologación y equivalencia de los títulos académicos del colectivo señalado en el párrafo primero, así como para incorporarse a la iniciativa del Consejo de Europa European Qualifications Passport for Refugees.

--

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



cmn
CAMPUS MARE NOSTRUM
de Excelencia Internacional

868 88 3525 / 3689 ✉ defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

Asunto: Recursos preventivos en bienestar y salud mental

De: "Defensor UMU (Juan J. Vera)" <defensor@um.es>

Fecha: 10/04/2022, 11:14

Para: defensor@listas.um.es

Estimados, estimadas

siguiendo en la línea de contribuir a difundir recursos e iniciativas en una estrategia global de atención a personas con dificultades de salud mental en la comunidad y los factores de riesgo previos....

informar de los siguientes, relacionados con problemas reconocidos:

- **Guía de prevención del suicidio: actuaciones en centros educativos.** Murcia: Consejería de Educación y Consejería de Salud, 2022. 82 p.

Esta guía de prevención está dirigida a profesionales del ámbito educativo y sanitario. El principal objetivo es proporcionar información sobre la ideación suicida y la conducta autolesiva, promocionar un ambiente escolar y social protector y permitir un adecuado manejo frente a las señales de alerta. Con esta guía se pretende dar una visión proactiva y preventiva ante el tema del suicidio, con el fin de proporcionar a la comunidad educativa herramientas para promover la salud mental en el contexto escolar y para la intervención, teniendo claro cuándo, cómo y de qué forma hacerlo. Todo ello teniendo en cuenta que cualquier actuación debe estar enmarcada en los planes del centro educativo para llegar así a toda la comunidad, creando entre todos un clima escolar protector. *(Texto extraído del documento)*

[Descargar publicación](#) (Documento Adobe Acrobat [.pdf] 5.30 MB)

https://cendocps.carm.es/documentacion/2022.Guia_prevenccion_suicidio_ambito_educativo.pdf

• **Cómo combatir los mitos sobre el amor romántico en jóvenes**

Infocop | 23/03/2022 4:59:00

En la *prevención de la violencia de género* es fundamental enseñar a los jóvenes a reconocer los mitos del amor romántico. A este respecto, Fundación Mujeres ha elaborado la guía ***Rompiendo mitos sobre el amor romántico***.

La publicación propone una serie de actividades y dinámicas dirigidos a alumnos de Educación Secundaria, mediante una metodología participativa y reflexiva, de forma que estas actividades se pueden trabajar en grupo o individualmente.

Crear que el amor lo puede todo, considerar que discutir es algo normal en una pareja, creer que los polos opuestos se atraen o que sólo hay un verdadero amor en la vida, son algunos de los 19 mitos románticos recogidos en la guía.

Tal y como advierte la guía, “el amor romántico sigue influyendo en las expectativas y comportamientos de la población en todo el mundo. Los mitos y estereotipos de género que vamos adquiriendo desde que nacemos nos llevan a un tipo de relaciones afectivas de dominio y sumisión que fomentan las conductas tóxicas y violentas en el seno de la pareja”.

Se trata de un recurso que puede ser de utilidad tanto en contextos de educación formal como no formal y las actividades propuestas se pueden llevar a cabo en grupo o individualmente.

Rompiendo mitos sobre el amor romántico

<http://www.infocop.es/pdf/Rompiendo-mitos.pdf>

• **Guía sobre tecnoestrés**

Infocop | 22/03/2022 4:20:00

En las últimas décadas, con la aparición de Internet, de diversas tecnologías de la información y la comunicación (ITC) y la expansión de la telefonía móvil, hemos experimentado una transformación digital, que ha generado un desarrollo de la sociedad sin precedentes. Sin embargo, también ha provocado problemas técnicos y humanos, detectándose, por ejemplo, una mayor dependencia de dispositivos tecnológicos. Por otro lado, la velocidad de evolución de dichos dispositivos requiere una continua actualización de conocimientos que dificulta su uso e incrementa la percepción de falta de control. Todas estas dificultades se hacen patentes tanto en el ámbito personal como en el ámbito laboral, especialmente en los trabajadores mayores, que presentan más estrés y ansiedad. Asimismo, su uso excesivo puede conllevar adicción.

Así lo afirma *Foment del Treball Nacional -organización patronal catalana-* en una nueva guía sobre tecnoestrés, publicada con la financiación de la *Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales*, a través de la cual pone de relieve el rol del tecnoestrés como un riesgo a tener en cuenta en la gestión preventiva de las organizaciones y abordar su gestión de forma integrada en las mismas.

Según indica, estos trastornos deben ser abordados por las organizaciones, tanto desde el ámbito de la psicología social -para evaluarlo e identificar medidas de actuación-, como por parte de los departamentos de informática e innovación de las empresas y, principalmente, de las empresas generadoras de nueva tecnología, con el fin de poner “a la persona en el centro y la tecnología a su servicio” y “diseñar dispositivos y aplicativos amigables con el/la usuario/a”. Tal y como señala el texto, el tecnoestrés es un fenómeno complejo que presenta síntomas muy diversos. De acuerdo con el INSST, hay diferentes tipos de tecnoestrés: tecnoadicción, tecnoansiedad y tecnofatiga. A lo largo de sus páginas, la guía conceptualiza cada una de estas tipologías y sus consecuencias sobre el trabajador o la trabajadora -tanto psicológicas como físicas, y a corto, medio y largo plazo-, así como sobre la organización.

Asimismo, el documento recoge los diferentes instrumentos disponibles para la detección y evaluación del tecnoestrés, y las distintas estrategias de abordaje (a saber, estrategias preventivas y estrategias de intervención psicológica y social).

Tecnoestrés: qué es, cómo nos condiciona y cómo gestionarlo

<http://www.infocoponline.es/pdf/20191213091737.pdf>

Saludos

--

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



CAMPUS MARE NOSTRUM
de Excelencia Internacional

☎ 868 88 3525 / 3689 ✉ defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

Asunto: Día Mundial de 'Seguridad y Salud en el Trabajo' 28-04-2022

De: Defensor UMU <defensor@um.es>

Fecha: 26/04/2022, 11:08

Para: defensor-pas@listas.um.es, defensor-pdi@listas.um.es

Estimados/estimadas

El próximo jueves se celebra el Día Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ver enlaces sobre el evento.

<https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/safeday2022/lang--es/index.htm>

Para ir más allá de recordarlo y en un afán proactivo en relación a este asunto importante, se añaden algunos enlaces a documentos de interés



World Health Organization

Overview

Doing What Matters in Times of Stress: An Illustrated Guide is a stress management guide for coping with adversity. The guide aims to equip people with practical skills to help cope with stress. A few minutes each day are enough to practice the self-help techniques. The guide can be used alone or with the accompanying audio exercises.

Informed by evidence and extensive field testing, the guide is for anyone who experiences stress, wherever they live and whatever their circumstances.

https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927?gclid=CjwKCAjwi6WSBhA-EiwA6Niok8rzqAa5RHiuEDg0roM8tpAk55RWxqdMRBh9Z10-Hq7b6-s9dzqHRxoCOKlQAvD_BwE

VERSIÓN EN ESPAÑOL---***Guía ilustrada..Hacer lo que importa en tiempos de estrés***

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336218/9789240009561-spa.pdf>



Organización
Internacional
del Trabajo

Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la COVID-19

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_842509.pdf

Resumen ejecutivo

Organización Internacional del Trabajo

▶ Los cuidados en el trabajo

Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo

Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo

El informe ofrece una visión general mundial de las leyes y prácticas nacionales relativas a las políticas de cuidados, a saber, la protección de la maternidad, políticas sobre licencia de paternidad, parental, cuidados de larga duración y otras políticas de licencia para cuidados, así como a los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración en 185 países

Qué:	Informe
Fecha de la publicación:	7 de marzo de 2022
Autores:	Laura Addati, Umberto Cattaneo y Emanuela Pozzan
Medio:	Libro en rústica

Resumen ejecutivo en español

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_838659.pdf

Salud²

--

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario



868 88 3525 / 3689 defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

Asunto: [defensor] Recardatorio sobre la conveniencia de estudiar el Abandono Académico y la Permanencia Prolongada De: "Defensor UMU (Juan J. Vera)" <defensor@um.es>

Fecha: 23/05/2022, 8:28

Para: defensor@listas.um.es

Estimada Comunidad Universitaria



El pasado 10 de octubre difundimos el **INFORME-REFLEXION y RECOMENDACION SOBRE LA ATENCION A PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA** que ha tenido muy buena aceptación y acogida en el Consejo de Gobierno, el CEUM y otros sectores de la Universidad de Murcia. Igualmente ha tenido un eco muy favorable en la red CEDU - Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias y así nos lo han comentado en su Encuentro Nacional y en la Ejecutiva a la que pertenecemos. Recientemente el 6 de mayo se nos invitó a explicar y comentar ese informe en una **Jornada sobre Salud Mental y Universidad (organizada por la Defensoría de la Universidad de Almería)**, en la que ofrecimos la conferencia inicial.

Nuestra Universidad ha promovido desde aquella fecha la formación de un comité liderado por la Vicerrectora de Servicios a la Comunidad (Dra. Paloma Sobrado) con la participación de diversos servicios, implicados y citados en el informe: REUPS, SPRL, CASAN, SEPA, COIE, SIU, Deportes, ADYV y también la Defensoría. El trabajo intenso de ese comité está fructificando en una **Estrategia (global) de Salud Mental y Bienestar en la UMU**, que cuando esté bien avanzada o finalizada será presentada, imagino por la responsable, a los órganos correspondientes.



Asimismo, incluida en el informe arriba citado, entre sus recomendaciones, figuraba la siguiente:

3) Un estudio sobre el abandono académico y sus causas además de ofrecer datos sobre otras dimensiones del sistema universitario en la UMU y su población de usuarios estudiantes, puede ser un espacio donde también detectar factores o problemas de salud mental y adaptación.

Por otro lado, el pasado 15 de marzo **El Ministerio de Universidades presenta un informe sobre el abandono de los estudios universitarios y aporta medidas para reducirlo**

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/universidades/Paginas/2022/150322-subirats-abandono-universitario.aspx>

[aportamos un pdf de la noticia, con anexos de capturas sobre gráficos y diapositivas expuestas en el mismo]

Vídeo: Acto de presentación del Estudio sobre causas de abandono universitario [<https://www.youtube.com/watch?v=mwOZWlpamE8>]



La Conferencia Latinoamericana sobre el Abandono en la Educación Superior (CLABES) ha celebrado en 2021 su X Congreso, del que resultan memorias de muy alto e ilustrativo interés. En ese ámbito se renoce la gravedad del fenómeno que en muchos países iberoamericanos alcanza magnitudes de casi el 50% y donde ya se vienen implementando estudios y estrategias
<https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/index>
<https://www.urosario.edu.co/CLABES/inicio/>

Herbas Torrico, B., Cabero Villazón, R., & Titichoca-Santana, A. (2021). Revisión sistemática de investigaciones cuantitativas en español presentadas en CLABES en el periodo 2011-2019. *Congresos CLABES*. Recuperado de <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/3436>

Es fácil también imaginar que por diversos lugares de Europa la cuestión ha sido tema de indagación, investigación y propuestas preventivas. Las tasas nacionales superan el 10% en los 28 países de la UE en 2020 (10,7% es el promedio en la UE),

pero es variable entre regiones y tipos de estudios. España tenía reconocida una tasa cerca del 20% en las comparaciones europeas. Los datos de UMU en cifras pueden verse más abajo y son más altos (23,7 de media, y exageradamente altos en algunas carreras).

La relevancia del tema es tal que varias universidades españolas ya han realizado algún estudio de diagnóstico o propuesta preventiva sobre el "abandono académico y la permanencia prolongada". Por ejemplo la analista del estudio presentado por el Ministerio también participó en un equipo de investigación que realizó algo semejante en la UCM.

- Constante-Amores, A.; Florenciano Martínez, E.; Navarro Asencio, E., & Fernández-Mellizo, M. (2021). Factors associated with university dropout. *Educación XX1*, 24(1), 17-44, <http://doi.org/10.5944/educXX1.26889>

Pero antes ya se difundieron trabajos relacionados con el país en general, o más específicos para Cataluña, Andalucía, Valencia, Oviedo, Univ. La Laguna...o nuestra cercana U. Miguel Hernández.

- Cabrera, L., Tomás, J., Álvarez, P. y Gonzalez, M. (2006). El problema del abandono de los estudios universitarios. *RELIEVE*, v. 12, n. 2, p. 171-203 .
http://www.uv.es/RELIEVE/v12n2/RELIEVEv12n2_1.htm
- Joaquín Gairín, Xavier M. Triado, Mònica Feixas, Pilar Figuera, Pilar Aparicio-Chueca & Mercedes Torrado (2014) Student dropout rates in Catalan universities: profile and motives for disengagement, *Quality in Higher Education*, 20:2, 165-182, <http://dx.doi.org/10.1080/13538322.2014.925230>
- Tuero Herrero, E., Ayala Galavis, I., Urbano Contreras, A., Herrero Diez, F. J., & Bernardo Gutiérrez, A. B. (2020). Intención de abandonar la carrera: Influencia de variables personales y familiares. *Revista Fuentes*, 22(2), 142-152. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2020.v22.i2.05>
- Meca, I., Rabasa, A., Sobrino, E. & Lopez-Espín, J.L. (2020). *Early Warning Methodology for dropping out of university degrees*. In Eighth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality (TEEM'20), October 21-23, 2020, Salamanca, Spain. ACM, New York, NY, USA, 5 pages. <https://doi.org/10.1145/3434780.3436596>
- López-Aguilar, D., Álvarez-Pérez, P. R., & Ravelo-González, Y. (2022). Capacidad de adaptabilidad e intención de abandono académico en estudiantes universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 40(1), 237-255. <https://doi.org/10.6018/rie.463811>

En la Universidad de Murcia tenemos datos del impacto por titulaciones y cohortes de estos últimos años (prepandemia) <https://www.um.es/en/web/umu-en-cifras/docencia/grado/resultados/tasa-abandono>

	2014/2015				2015/2016				2016/2017				2017/2018			
	Cohor.	Tot.	M.	H.	Cohor.	Tot.	M.	H.	Cohor.	Tot.	M.	H.	Cohor.	Tot.	M.	H.
Total UMU	24,7	20,4	30,8		22,6	18,4	28,9		22,2	17,6	29,3		23,7	19,8	29,4	

Las cifras en ciertos estudios son muy contrastadas y alarmantes. Pero no tenemos conocimiento de un estudio aquí, semejante a otros realizados, que indague en los factores y las influencias o determinaciones de diferentes variables o factores de riesgo. Como puede comprenderse fácilmente al profundizar un poco en la literatura acumulada al respecto o viendo el video del informe difundido por el Ministerio, que no es un tema sencillo ni con una casualidad simple. Son diversos los elementos personales, socioeconómicos y académicos que se articulan, se asocian e interrelacionan para provocar el abandono académico o una prolongación desmesurada de los estudios. Además vemos que no afectan por igual a hombres y mujeres, o a distintos grupos sociales. Aunque el precio de las matrículas iniciales, así como los sobrecostes de segundas y adicionales matrículas es relevante, no lo es todo. Factores como la caída del rendimiento (que se vincula con el anterior pues agrava los costes), la dedicación a tiempo parcial y los problemas de conciliación, desajustes en la adaptación a la exigencia universitaria, el tipo y rama de carrera y el orden en que se eligió, etc. son elementos muy relevantes. Variables como la autoeficacia, el compromiso con la institución y la integración académica se muestran como elementos preventivos del abandono (Moreli et al. 2021).

Las variables explicativas

Nivel estudiante

- Demográficas
- Socioeconómicas
- Trayectoria académica previa a la universidad
- Trayectoria temprana en la universidad
- Becas

Nivel universidad

- Titularidad
- Politécnica
- Comunidad Autónoma
- Tamaño

Nivel titulación

- Media nota de admisión
- Nota de corte
- Rendimiento medio
- Precio de la primera matrícula
- Grado simple o conjunto
- Rama enseñanza

Conocerlos con detalle en nuestra población universitaria puede ayudar a actuaciones preventivas, de orientación y tratamiento, evitando así el enorme coste económico, académico y también personal y familiar. Un mayor conocimiento puede afectar a la orientación preuniversitaria, a la EBAU, a la orientación y seguimiento inicial en primer o segundo curso, a los sistemas de cambio de titulación, a la eficacia y rendimiento de las propias titulaciones y a los sistemas de apoyo y seguimiento académicos.

El Consejo Social, ha mostrado su interés y apoyo a la realización de un indagación sistematizada en nuestra Universidad.

Pensamos que la cuestión corresponde y puede ser promovida por el Vicerrectorado de Estudiantes (y servicios como el COIE), pero necesita del apoyo de Gestión Académica y de las Facultades y Centros, como facilitadores de datos e itinerarios académicos, para identificar muestras de abandono o con intención de abandono. Y debería ser abordado por un equipo investigador, en el que me ofrezco a participar o, si es conveniente-necesario, coordinar. Creo que deberían implicarse personas interesadas y/o conocedoras de tema provenientes por ejemplo de Sociología, MIDE, Psicología Educativa..., y también investigadores capaces de articular análisis multivariante y Data-Mining.

Deseamos contribuir inicialmente con una revisión (no tiene que ser exhaustiva en principio)

de la indagación realizada hasta ahora en un informe que estamos culminando.

Esperemos que, aun estando la UMU en una situación delicada financieramente y compleja organizativamente con las novedades legislativas, sea posible iniciar trabajos con sus propios recursos (sin descartar recurrir a ayudas o elementos externos de apoyo) para conocer mejor y tratar este fenómeno que afecta simultáneamente a la calidad de nuestro sistema universitario como a la proyección y responsabilidad social de nuestra institución.

Saludos

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



CAMPUS MARE NOSTRUM
de Excelencia Internacional

868 88 3525 / 3689 | defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

Adjuntos:

2022 lamoncloa.gob.es-EI Ministerio de Universidades presenta un informe sobre el abandono de los estudios universitarios y.pdf

980 KB

Asunto: Visibilidad y actualización órganos de representación sindical en estructura UMU

De: "Defensor UMU (Juan J. Vera)" <defensor@um.es>

Fecha: 24/05/2022, 8:06

Para: defensor-pdi@listas.um.es, defensor-pas@listas.um.es

Estimados y estimados

Recordatorio/Recomendación para el SIU una vez autorizados convenientemente

Llama la atención que en la **pagina web principal de la estructura UMU** <https://www.um.es/web/universidad/>

que en ninguna de sus diversas secciones, aparezca enlace o mención a la Representación Sindical.

Aparece una entrada-enlace al Consejo de Estudiantes. En otra sección hay menciones a

- La Asociación de Jubilados
- Alumni (Asociación de antiguos alumnos y amigos de la universidad)

Pero **no veo por ningún lado entrada o enlace a las secciones sindicales representativas en la UMU ni a los Órganos de Representación Unitaria** (Junta de PAS y de PDI, Comité de Empresa de PAS y de PDI) marcados por la Ley

y con una reconocida participación en procesos de personal y gestión, como vocalizadores de intereses, negociación de derechos y disposiciones....

Creo, y no pienso que sea opinión aislada ni solitaria, **que los ORUs y las Secciones Sindicales debe estar fácilmente localizables en la Web de la Estructura UMU**

Por otro lado contrasta que cuando entras por sectores de la comunidad

PAS <https://www.um.es/web/pas/representacion>

y **PDI** <https://www.um.es/web/pdi/representacion>

El formato de la página sea diferente, y que un lado aparezca el Defensor del Universitario (¿como órgano de representación? que no es) y en otro no.

Pero además sucede que si entramos en **la Junta del PDI** (que es un órgano de representación sindical reconocido) encontramos en su sección de **miembros** <https://www.um.es/web/juntapdi/contenido/miembros>

que no está en absoluto actualizada. La información que figura es de hace más de 4 años.

Miembros de la Junta de PDI (actualizado 2018)

Cargo	Nombre	Sindicato	Correo electrónico
Presidencia	María Nila Vázquez González	CSIF	nilavg@um.es
Vicepresidencia	Juan José Vera Martínez		juverama@um.es
Secretaría	Lorenzo Fernández Maimó	CCOO	lfmaimo@um.es
Vocalías	María Ángeles Abad Mateo	SIME	amngeles@um.es
	María Engracia Abad Mateo	SIME	abadmen@um.es
	Pedro Aparicio Alonso	STERM	pedrokik@um.es
	Francisco Javier Caballero Cano	CSIF	fjcaba@um.es
	Antonio García López	CSIF	antoniog@um.es
	Encarnación Gil Meseguer	CSIF	encargil@um.es
	José María Gómez Espín	CSIF	espin@um.es
	José Damián González Arce	UGT	josedam@um.es
	Rosario Guarino Ortega	CCOO	guarino@um.es
	M ^a Concepción Martínez-Esparza Alvargonzález	CCOO	maria@um.es
	Antonio Miñano Sánchez	UGT	aminano@um.es

Es evidente que necesita de una actualización. Algunas personas ya no estamos en la JPDI, y otras que siguen estando no ocupan esos puestos.

No sólo quienes, sino en qué comisiones de la vida organizativa figuran como representantes a los que poder dirigirse.

Saludos

--

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



CMM
CAMPUS MARE NOSTRUM
de Excelencia Internacional

868 88 3525 / 3689 ✉ defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

Asunto: Fwd: aclaración Becas OAS / Becas UMU CARM

De: "Defensor UMU (Juan J. Vera)" <defensor@um.es> **Fecha:** 31/05/2022, 8:32

Para: defensor-alumnos@listas.um.es

Estimad@s estudiantes

La semana pasada, comenzamos a recibir consultas y quejas sobre la llegada de avisos y recibos de liquidación de matrículas con cantidades significativas. Se producía un requerimiento de pago único para no perder la matrícula del curso 21-22. Esto se producía a resultas de la resolución de la convocatoria de becas NEA promovidas por la OAS (Oficina de Atención Social). El lunes 23 se lo comentamos de modo incipiente al ViceRR. de RSC y ViceRR de Estudiantes y Empleo. También hablamos con el Servicio de Becas.

El pasado domingo planteamos ya formalmente el tema al Rectorado y Vicerrectorados citados pidiendo algún tipo de solución a una problemática que se manifestaba de modo creciente tanto en la DU como en el Servicio de Recursos y Reclamaciones, al que llegaban desde peticiones de mantener precios, anulaciones de matrícula, revisión de becas, etc... Muchos estudiantes se hicieron conscientes de la situación bastante tarde, ya que la resolución de becas OAS fue en marzo, pero los requerimientos ejecutivos estaban llegando ahora desde las Secretarías. De ahí que le planteásemos al Rectorado lo siguiente

Problema

- Estudiantes que posiblemente no estaban en condiciones de obtener beca Ministerio (MU) o no les fue concedida
- Creyeron-se les dijo- que las NEA/OAS iban a ser tan generosas como el año pasado, pero no se hicieron conscientes de la resolución de advertencia de limitaciones en los fondos disponibles (40.000) y que la cobertura no iba a ser completa de toda la primera matrícula (se rechazaba prácticamente terceras y segundas) y tope de 60 crs.
- La concesión otorgada cubre un porcentaje, por lo general entre la mitad y menos de la matrícula de primeras.
- Las secretarías de los centros comienzan avisar que tienen que poner al día su matrícula y liquidar en un recibo único cantidades que (según haya menos o más segundas matrículas) rondan los 700-800 euros..(al menos las que me han llegado).
- NO han podido pedir las Ayudas al Estudio de la CARM_UMU o lo están haciendo en estos momentos pero corren el peligro de que les sean automáticamente denegadas por ser beneficiarios de otra beca de mucha menor cuantía y cobertura de matrícula (ya que tienen más fondos, 220.000).

Enfoque de solución

Por tanto parece que al retrasarse la resolución de la convocatoria MU...al convocarse pronto y con fondos limitados las NEA/OAS y al llegar tan tarde las UMU-CARM (cuya resolución va a octubre del curso siguiente --el año pasado fue así--) nos genera un problema de "protección limitada" e incompatibilidad.

La lógica temporal debiera ser por tanto: Becas MU (a ver si el adelanto de este año significa que también se resuelven antes). Ayudas al Estudio UMU-CARM (con requisitos y parámetros parecidos) y por último y para casos concretos de necesidad o riesgo de exclusión que hayan fracasado en lo anterior o estén fuera de juego de las becas ordinarias...las Ayudas OAS (que pueden tener más o menos carácter de convocatoria general o mejor restringida).

El tema es cómo se articula esto con la gestión ordinaria de Becas y Gestión Académica. Creo que se está saturando la oficina de Reclamaciones y Recursos... Qué podemos hacer o habéis pensado ya algo???

Una opción es declarar la ayuda AOS y las Ayudas UMU_CARM compatibles con el límite de la cobertura de primeras matrículas, de forma que no se excluyan a quienes hayan obtenido una subvención relativamente parcial (1/2 o 1/3 de los costes)

o abrir alguna opción a poder renunciar a una en favor de la otra sin excluir a priori el estudio del expediente sociocénomico y académico para las AYudas CARM_UMU.

Tras una reunión ayer con el Vicerrectorado RS-C, se ha atendido y aceptado la lógica de solución que proponíamos y nos ha llegado esta aclaración para difundir. Por tanto, quienes se encuentren afectados pueden en primer lugar solicitar aplazamientos o liquidar sus matrículas, sin dejar de optar a las becas UMU-CARM y si estás le son concedidas y con mayor cantidad renunciar a la ayuda OAS para que le sean compensados los gastos de matrícula de este curso 21-22.

Saludos

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



868 88 3525 / 3689 defensor@um.es

www.campusmarenostrum.es

----- Mensaje reenviado -----

Asunto: aclaración Becas OAS / Becas UMU CARM

Fecha: Tue, 31 May 2022 08:10:23 +0200

De: Vicerrectorado de Responsabilidad Social y Cultura <vicrs@um.es>

Para: Oficina de Atención Social <oficinadeatencionsocial@um.es>, Coordinador OAS <coordinadoroficinaatencionsocial@um.es>,

Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo <vicestudem@um.es>, Defensor UMU <defensor@um.es>

Aclaración sobre posibilidad de pedir Becas UMU-CARM.

En julio de 2021 se convocaron Ayudas de Matrícula para el curso académico 2021-2022 promovidas por la Oficina de Atención Social (**becas OAS**). Las cuantías concedidas son inferiores a las solicitadas por los estudiantes, concediéndose un porcentaje de lo solicitado. Ahora, por parte de la Secretaría del centro correspondiente se está procediendo de la manera habitual, requiriendo al estudiante el importe correspondiente a la diferencia no cubierta con la ayuda.

La Universidad de Murcia está atendiendo las solicitudes individualizadas de **aplazamiento de pagos de matrícula** planteadas por quienes han obtenido ayuda de becas OAS y presentan dificultades para abonar en estos momentos las cantidades requeridas.

Por Resolución del Rector R-702/2022 de 23 de mayo, se ha publicado la convocatoria de Ayudas a los estudiantes de la Universidad de Murcia para el curso 2021-2022 (becas UMU-CARM), encontrándose abierto el plazo de solicitud de estas ayudas hasta el próximo día 24 de junio de 2022. Aquellos estudiantes que obtuvieron beca OAS también podrán solicitar las becas UMU-CARM. Los estudiantes que cumplan los requisitos de las becas UMU-CARM podrán optar una vez resuelta, por la que sea más beneficiosa para ellos. Esto debemos comunicarlo a estudiantes y a secretarías de los centros.

Un saludo!!!!

Asunto: [defensor] Nuevas Guías y apoyos en problema de salud

De: "Defensor UMU (Juan J. Vera)" <defensor@um.es>

Fecha: 08/07/2022, 9:18

Para: defensor@listas.um.es

Estimados/estimadas

El boletín de INFOCOP trae noticias de nuevas guías de apoyo y orientación en temas de salud mental en educación y organizaciones... Destacamos, entre otras, las siguientes que pueden ser de interés general

El primer enlace es la noticia en el boletín, el segundo directo al recurso citado.

Impacto del consumo de sustancias en los lugares de trabajo, guía de la EMCDDA

Infocop | 04/07/2022 2:12:00

https://www.infocop.es/view_article.asp?id=21996&cat=54

https://www.emcdda.europa.eu/publications/mini-guides/workplaces-and-drugs-health-and-social-responses_en

Recomendaciones a familias para la prevención del suicidio en jóvenes

Infocop | 06/07/2022 8:36:00

https://www.infocop.es/view_article.asp?id=22174&cat=50

<http://www.infocoponline.es/pdf/guia-de-prevencion-del-suicidio-familias.pdf>

Cómo combatir los estereotipos sobre la belleza corporal, guía para jóvenes

Infocop | 08/07/2022 3:44:00

https://www.infocop.es/view_article.asp?id=19699&cat=49

<http://www.infocoponline.es/pdf/cuerpos.pdf>

Guía de acompañamiento psicológico para pacientes con cáncer de mama

Infocop | 07/07/2022 5:06:00

https://www.infocop.es/view_article.asp?id=22143&cat=47

http://www.infocoponline.es/pdf/GuiA_cancer_mama_DIGITAL-Sin_Cod-1.pdf

Salud2 y Bienestar

--

Juan José Vera Martínez

Defensor del Universitario
Defensoría Universitaria



defensor@um.es - Tel. 868 88 3525-3689

www.campusmarenostrum.com

Asunto: Bienvenid@s al nuevo curso. Y Guía NICE para el bienestar mental en el trabajo.

De: "Defensor UMU (Juan J. Vera)" <defensor@um.es>

Fecha: 02/09/2022, 9:01

Para: defensor@listas.um.es

Deseando que todas las personas de la comunidad universitaria tengan la mejor posible re-entrada a la actividad académica, gestora y de servicios en un nuevo curso y un reinicio rápido.

Este mensaje es para informar https://www.infocop.es/view_article.asp?id=21928&cat=54

de la actualización de la guía

Bienestar mental en el trabajo

Guía NICE [NG212] Publicado:02 marzo 2022


<https://www.nice.org.uk/guidance/ng212>

*El Instituto Nacional de la Excelencia para la Salud y la Atención del Reino Unido (National Institute for Health and Care Excellence, NICE) ha publicado la guía **Bienestar mental en el trabajo** (Mental wellbeing at work -NG212). La guía establece recomendaciones basadas en la evidencia para crear las condiciones adecuadas para la promoción del bienestar psicológico en el lugar de trabajo, a través de la creación de un entorno laboral de apoyo e inclusivo, que contemple la formación en salud mental de los directivos y el apoyo a los trabajadores y empleadores que presenten problemas de salud mental.*

En la página y sucesivas (clicando en *next*) aparecen guías y evidencias y recomendaciones para mejorar la salud mental y el bienestar en el trabajo, asegurando un clima laboral y un entorno organizativo favorable e integrador. Tiene alto interés para responsables, sindicatos, pero ayuda a una mejor comprensión de todos los empleados actuales o futuros que están en formación como estudiantes o contratados de investigación.

Interesante partir de la primera página-índice de la guía..pero también se puede ver la descripción del contexto que motiva la actualización de la guía NICE

<https://www.nice.org.uk/guidance/ng212/chapter/Context>

Está todo en inglés pero funciona bien con el complemento  Google Translator for Firefox.

Traduzca el texto seleccionado y la página completa con el Traductor de Google. (<http://translate.google.com/>). Se puede usar también en Chrome. Se puede ir siguiendo las páginas con traducción automática.

Por lo que es accesible a tod@s

Bienvenid@s al nuevo curso

Salud²

Juan José Vera Martínez

Defensor del Universitario
Defensoría Universitaria



defensor@um.es - Tel. 868 88 3525-3689



www.campusmarenostrum.com



REVISIÓN DE CIERTOS ASPECTOS DE LA NORMATIVA SOBRE EVALUACIÓN POR COMPENSACIÓN.

La NORMA SOBRE EVALUACIÓN CURRICULAR DE LOS ALUMNOS MEDIANTE COMPENSACIÓN DE CALIFICACIONES (aprobada por el Consejo de Gobierno en su sesión del día 1 de junio de 2007 y modificada en Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2013) se sustenta en la capacidad que el Estatuto del Estudiante Universitario, que tiene carácter de normativa básica, otorga en su artículo 23.5 a “Las universidades, en el marco de la libertad académica que tienen reconocida, podrán establecer mecanismos de compensación por materia y formar tribunales que permitan enjuiciar, en conjunto, la trayectoria académica” (...). Como se ha dicho, se intenta *dar respuesta a situaciones académicas particulares que impiden que el estudiante, que ha realizado un esfuerzo importante para progresar en sus estudios a lo largo de los años, y ha llegado casi al final de su camino, pueda obtener el título por no superar una asignatura o un número de créditos relativamente pequeño.*

Prácticamente todas las universidades (españolas y muchas extranjeras) disponen de una normativa de compensación para que los estudiantes puedan culminar su título si reúnen unos ciertos requisitos. En la diversidad de normas se observan ciertas concomitancias y algunas diferencias

Suelen coincidir en

- El/la estudiante tiene que estar matriculado en la materia y haber cursado un porcentaje del título en la universidad en la que se solicita (sobre el 50% aunque a veces es menos).
- Se excluyen de compensación los TFG, prácticum o similares, y las optativas, se aplica a materias básicas y obligatorias.
- El número máximo de créditos compensable es de 9-12 crs. (en una o dos asignaturas)
- El/la estudiante tiene que haber intentado superar la asignatura agotando de modo efectivo —presentándose a examen— un cierto número de convocatorias (entre 3-4 o todas las habituales).
- Se tiene que haber obtenido un mínimo de nota, aunque no se haya superado la materia (no sirven los *no presentados* ni los suspensos muy deficientes).
- Se suele pedir una cierta nota media en el resto del expediente (habitualmente igual o mayor de 6) como elemento necesario o alternativo a tener al menos una nota (sobre 3 o 4) en alguna de las convocatorias consumidas de la materia.
- No se concede automáticamente, sino que una Comisión ha de juzgar el ajuste a los requisitos y las condiciones o motivaciones de la solicitud de compensación.
- Estas solicitudes se establecen en varias convocatorias (habitualmente las ordinarias de un curso).



- El “aprobado por compensación” consta explícitamente en el expediente y equivale a un 5.
- No se permite usarla en más de una ocasión o si se ha usado en otra universidad.
- No se admite solicitud de compensación a estudiantes sancionados en firme en su expediente.

Pero a veces difieren en

- Número de créditos compensables, y que sea solo una o dos asignaturas.
- Porcentaje de créditos que hay que haber cursado en la universidad en la que se pide la compensación oscila entre 25 y 60 %
- A veces se admiten asignaturas optativas si son necesarias para una mención o itinerario en un título.
- Algunas universidades también hacen compensación en másteres oficiales.
- Número de convocatorias necesarias consumidas, y nota obtenida distinta de 0 y en alguna igual o superior a 3 o 4. A veces depende que sea una materia del último año o anteriores.
- Se solicitan ante Comisión de Compensación General de la universidad (resuelve Secretaria General) o ante comisión-tribunal de compensación del centro concreto de la titulación (resuelve Decanato), incluso en la Comisión Académica del Centro.
- La resolución de la Comisión o Tribunal de Compensación es inapelable o puede ser recurrida ante Rector/a.
- Existe a veces una convocatoria de compensación extraordinaria en octubre-noviembre.
- Se piden más o menos informes, tanto al/la estudiante sobre las causas de su dificultad o fracaso en la materia, y al/la docente correspondiente sobre el rendimiento y evolución en las evaluaciones realizadas.
- Los efectos académicos se aplican en el mismo curso de la solicitud o en la misma convocatoria en la que se solicita, o se aplican después. En esto influye también el plazo de resolución que varía de 15 días a dos meses.
- ...

Por tanto, la normativa de la Universidad de Murcia entra dentro de lo común, ni es especialmente más benévola ni estrictamente más exigente que otras del país. Sin embargo, hay una peculiaridad que hace que no sean infrecuentes las peticiones o incidencias planteadas a la Defensoría Universitaria (e imaginamos que también al Rectorado y a Gestión Académica). Tiene que ver con el art. 7, “Resolución” apartado 4.

4. Los efectos se producirán en la convocatoria de exámenes inmediatamente posterior a la solicitud.

Esto significa, que por la forma y plazos en que se plantean las convocatorias (la solicitud 10 días después del cierre de actas, y la reunión de la comisión en septiembre) puede requerirse que un estudiante tenga que volver a matricularse (en la que sería 3ª matrícula) y esperar todo



un cuatrimestre para cerrar su expediente y obtener el título con la materia compensada que solicitó en julio.

La casuística que confluye por lo común y que se hace más acuciante en algunos casos incluye:

- Estudiante que llega en junio o julio de su “último año” pensando que va a superar la materia pendiente o con intención de agotar su cuarta convocatoria y pedir compensación.
- Ha realizado antes o justo en ese junio o julio el TFG (y también el Practicum o ya lo tiene aprobado con anterioridad).
- Solicita compensación a final del curso (julio) pero hasta septiembre no se reúne la comisión. Reuniendo los requisitos, se le concede, pero ha de matricularse de nuevo y esperar a enero para cerrar expediente y titularse. Su nota no se puede pasar a acta hasta la posterior convocatoria, y como tiene que estar matriculado, se exige de la norma volver a inscribirse.
- Esto supone costes elevados de rematrícula: tanto de la materia pendiente en 5ª convocatoria y tercera matrícula al menos. El TFG que, aunque se haya defendido y superado tiene que volver a matricularse no tendría costes (según nuestra normativa, art. 9, apdo. 8., en un segundo e inmediato curso).
- Puede haber algún efecto indeseable sobre becas al no poder alcanzar el 50% de créditos aprobados si le quedan pocas materias en último curso y el TFG no se puede registrar como aprobado. En algún caso supone la revocación de la beca y la devolución del importe concedido, y la imposibilidad de renovarla para estudios posteriores.
- Tiene un bloqueo-retraso de cara a opciones académicas o profesionales. En algunos casos opciones de inscripción en másteres (profesionalizantes, oficiales, F.P. Secundaria), ofertas de trabajo efectivas, presentarse a examen u oposiciones (v.g. MIR, Magisterio) se pierden o sufren un llamativo retraso de casi medio año.

Ciertamente, también tenemos constancia del malestar entre parte del profesorado que sufre las compensaciones “rutinarias o frecuentes” en sus asignaturas, o la oposición de responsables académicos a que ciertas materias “clave” puedan o sean compensadas con recurrencia, cuando son consideradas esenciales en el perfil de competencias de un graduado. Se señala incluso que la compensación de algunas asignaturas determinadas se ha convertido en una “estrategia curricular” del estudiantado de ciertos títulos, y que puede afectar a su acreditación.

Puede que sea un momento, en el que sin grandes aspiraciones ni propuestas de modificación normativa (bien al contrario, sólo sería un retoque técnico y algo de enfoque) le hagamos como universidad algún repaso a la norma sobre evaluación por compensación que lleva tiempo sin actualizar.

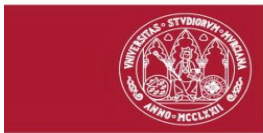
Los datos sobre el volumen de compensaciones que se producen cada año, el peso en cada título y en qué materias se dan con mayor frecuencia tienen resonancias diversas e interrogantes:



- a) Económicas. Costes de rematrícula para poder aplicar la compensación. Volumen de ingresos en la UMU por esta “tasa sobrevenida” que no tiene que ser “despreciable” ya que se trata de una medida excepcional y puede suponer costes de gestión. No obstante, hay que recordar que un estudiante para consumir 4 convocatorias y seguir matriculado ha pagado al menos dos matrículas y en algunos casos ha hecho uso de la docencia solo un curso (o incluso ninguno). Realmente sus “derechos” de examen están suficientemente cubiertos.
- b) ¿Qué materias son a menudo compensadas y qué características tienen curricularmente o qué papel ocupan en la estructura del título?
- c) ¿Hay factores personales como tipos de docentes o tipo de materia que pueden influir en la frecuencia? Por ejemplo, indicadores de asignaturas con varios grupos en las que no todos reciben petición de compensación.
- d) ¿Hay datos de tasas de éxito y de rendimiento que puedan confirmar desde el SAIC que la materia es objeto más probable para solicitud de compensación?
- e) ¿Existen motivos o explicaciones “rationales” y comprensibles para que una materia tenga más dificultad o mayor “ratio” de compensación? ¿Son los docentes, departamento y el SAIC conscientes de esto? El departamento y la organización en torno al título tienen que tener una versión de esa mayor exigencia o dificultad.
- f) Se puede establecer una cierta comprensión de que hay estudiantes con dificultades particulares que se pueden atascar en ciertas materias (v.g. una materia más numérica o matemática en un perfil de humanidades o jurídicas, o viceversa, una materia más de “letras” en una titulación más de ciencia puras o aplicadas, idiomas o materias complementarias no alineadas en el enfoque general de la titulación). Esto se puede esclarecer a través de la solicitud motivada por parte del estudiante que dé cuenta de sus dificultades o situación particular de la trayectoria que explica su retraso o fracaso en la asignatura. También si opcionalmente se plantea un informe del/la docente.
- g) Pero qué pasa cuando una materia se puede detectar por el SAIC como “vórtice” de peticiones de compensación y por tanto pueden cumplir la cuestión d) pero no está tan claro lo apuntado en e) o la probabilidad de f) ¿Hay un problema en la “densidad, ubicación o enfoque” de la materia” o en su metodología docente?

Desde estas reflexiones, *planteamos a la Comunidad Universitaria y a su Gobierno algunas consideraciones y recomendaciones:*

- Que si la solicitud de compensación tiene resolución favorable en la última convocatoria del curso (julio/septiembre), dando lugar al cierre de expediente, se aplique diligencia de cierre para esa convocatoria y curso, en lugar de forzar una nueva matrícula y retraso de un semestre. Esto se puede hacer añadiendo una excepción o matiz al art. 7.4. del



articulado actual. O incluso mejor estableciendo dos modalidades de compensación: ordinaria y extraordinaria.

- **Ordinaria/Regular:** El/la estudiante ha agotado 4 convocatorias con resultados distintos de 0¹ y en alguna de ellas ha obtenido nota igual o superior a 3 puntos o, en su defecto, tiene una media global igual o superior a 6 puntos². La solicitud se hace en una convocatoria (v.g. enero-junio-julio) y la compensación se aplica en el acta/convocatoria siguiente (junio-julio-enero siguiente curso). En caso de que se tenga que re-matricular para aplicar la compensación, la matrícula tendrá un coste reducido similar a derechos de examen o una tasa*³, puesto que no va a haber asistencia ni enseñanza.
- **Extraordinaria/Singular:** El/la estudiante ha agotado 4 convocatorias con resultados distintos de 0 y su nota media entre ellas es igual o superior a 3 o, en su defecto, la media de su expediente es igual o superior a 6,5. Se aplica el “aprobado por compensación” con diligencia en la convocatoria en la que se ha solicitado y sido concedida; o bien acta especial adicional dentro del mismo curso.
- Las situaciones donde la petición de compensación y su aplicación puedan influir claramente en **la revocación de una beca** (por no alcanzar el porcentaje de asignaturas aprobadas necesario para mantenerla, y esto incluye la imposibilidad de aplicar la nota de un TFG defendido y aprobado por no estar compensada la materia) serán estudiadas y consideradas de modo singular.
- De modo análogo, las solicitudes de compensación sobre materias que vienen destacando por **tasas de éxito y rendimiento diferencial y notablemente más bajas** que las demás materias de un título, serán estudiadas y consideradas de modo extraordinario.
- Si hay **alguna materia que se considera esencial y se desea “preservar”** en un título, cuyo aprendizaje o conjunto de competencias resulta especialmente relevante (porque no hay ninguna o suficientes otras asignaturas para dar resultados de aprendizaje esenciales en el plan de estudios); y sin tener tasas de éxito y rendimientos notablemente bajas y diferentes del título; podría ser excluida de compensación por la Comisión Académica del centro (con aprobación del Consejo de Gobierno) o ser tenida en cuenta por la Comisión de modo fundado, justificado, explicado y también advertido a estudiantes, para matizar la concesión/denegación de la compensación a casos

¹ Se trata de que haya intentado realmente superar la evaluación o examen de la materia obteniendo calificación, no simplemente presentarse para dejar examen en blanco.

² En tanto esta modificación supone unas nuevas reglas o requisitos, de modo transitorio, se admitirán compensaciones con los requisitos anteriores durante tres cursos, siguientes a la modificación normativa.

³ Si la Universidad considera que debe haber una tasa especial al respecto que la estudie y plantee. Teniendo en cuenta que hay un gasto administrativo potente: una aplicación informática desarrollada para la solicitud, un estudio pormenorizado por parte de PAS, plazos, la reunión de una comisión, notificación, modificación de la nota en el expediente hecha no por el docente sino por PAS.



particulares. [Esta potestad, está recogida en muchas normas, la compensación no siempre tiene que ser automática].

- Debe haber una **cierta interacción entre la Comisión/Tribunal de Compensación General y el Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC)** del título o centro. La Comisión de Compensación informará a los centros de sus datos de compensación, especialmente cuando se detecten asignaturas concretas que acumulan muchas peticiones en las distintas convocatorias y destacan por encima de la tónica de las demás de un título y centro. Se tendrán en cuenta las tasas de rendimiento y éxito de la materia y el título. El SAIC deberá estudiar esa contingencia y considerar respuestas y acciones de mejora. Si la alta concentración de peticiones de compensación sigue sucediendo en varios cursos, se estudiará la cuestión por el Vicerrectorado de Estudios y/o Comisión de Planificación de las Enseñanzas en coordinación con el Vicerrectorado de Calidad.

Murcia, 21 de septiembre de 2022

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario

RECORDATORIO. ALGUNAS CUESTIONES sobre TFG/TFM
(Sobre la exposición-defensa y sobre la propiedad intelectual)

A raíz de la **actualización de la Normativa sobre TFG y TFM** que recientemente ha aprobado el Consejo de Gobierno (28 de junio de 2022) y que por tanto tendrá plena aplicación en el curso 2022-23¹, conjuntamente con la experiencia de incidencias/consultas/demandas planteadas a la Defensoría Universitaria; puede resultar conveniente recordar algunos elementos a todas las instancias y personas que se ven implicadas en la regulación o realización de los TFG/TFMs.

Primero, como señala el preámbulo de la norma, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece *la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad*, establece que el trabajo fin de Grado o de Máster tienen carácter obligatorio y su superación es imprescindible para la obtención del título oficial y **además deberán ser defendidos en un acto público**.

Se entiende que esto es independiente de cuál sea la modalidad de organización de la presentación-defensa del TFG/TFM (ante tutor y/o tribunal, ver art. 7.1 y 7.3). Además, el mismo artículo establece que

6. A fin de que el proceso se realice con garantías de homogeneidad, a propuesta de la Comisión del TFG/TFM, la Junta de Centro establecerá instrumentos de evaluación, con los indicadores referentes a aquellos aspectos del TFG/TFM (estructura, contenidos, presentación, defensa y similares) que se consideren susceptibles de ser evaluados. Estos instrumentos serán aplicados en todos los tribunales.

La presentación y defensa viene regulada en art. 8, que define como se debe hacer el depósito del trabajo, la convocatoria pública y anticipada del acto de la exposición y defensa, indicando lugar y hora, en consonancia con lo establecido en el Reglamento de evaluación (REVA). El art. 8.4. insiste en que “El acto de defensa del TFG/TFM será público y se desarrollará de acuerdo con los criterios establecidos por la guía docente de la asignatura y memoria del título”.

En relación a las pruebas de carácter oral, el REVA señala en su art.13.

5. Tendrá carácter público y deberá garantizarse su grabación completa a petición del o de la estudiante, bien directamente o a través de su representación estudiantil, o del o de la docente, y será formulada con la antelación suficiente.

6. La Universidad de Murcia habilitará los medios técnicos necesarios para cumplir lo indicado en el apartado anterior, así como una normativa que regule el uso y la custodia de este tipo de pruebas.

Por otro lado, el art. 9 de la norma de TFG/TFM señala que

7. Tras la evaluación y en los plazos establecidos, los estudiantes podrán presentar una solicitud de revisión ante el tutor tutora (según evaluación contemplada en 7.1.b) o ante el tribunal (según evaluación

¹ Por cierto, la norma publicada <https://sede.um.es/sede/normativa/detalleNormativas.seam?cid=9244> tiene un error al final pues menciona *El presente Reglamento entrará en vigor al inicio del curso académico 2018–2019* cuando lógicamente es a partir de 2022-23.



contemplada en 7.1. a y 7.1.c) de acuerdo con el artículo 27 del Reglamento de evaluación de estudiantes de la Universidad de Murcia. Ejercido su derecho de revisión, podrán ejercer su derecho a reclamación de acuerdo con el artículo 28.

Las incidencias relativas a trabajos finales y tesis están en el segundo o tercer lugar de entre las más frecuentes que llegan a la DU. También suelen tener una presencia destacada entre las peticiones realizadas por el PDI, y esto atañe tanto a tutores como a coordinadores de título o decanatos. A veces las cuestiones están relacionadas con la tutorización y atención, otras con la presentación y evaluación, y las revisiones y reclamaciones que en algunos casos acontecen.

Por todo lo anterior recordamos

- La conveniencia de que en la GD del TFG/TFM, normativa al respecto o guías de apoyo, se establezca **una calendarización o cronograma orientativo sobre el número de sesiones y su posible contenido en la fase de tutorización**. De este modo, estudiante y docente tienen una regulación básica para ajustar expectativas mutuas de la frecuencia y contenido de los encuentros, y un marco para evitar demandas excesivas o desajustadas, desidia en el seguimiento o cumplimiento de entregas, etc. Normalmente este seguimiento es considerado para la evaluación del estudiante, y también es asunto de queja por parte de éste si se incumple o se posterga.
- La conveniencia de que sobre **los elementos y dimensiones de evaluación tanto del trabajo/memoria como de la exposición y defensa existan modelos de informe o guías evaluativas con indicadores claros y relativamente objetivables**, y en lo posible asistidos o acompañados de **escalas con anclajes o rúbricas**². Tales dimensiones e indicadores deben ser publicados y conocidos por estudiantes, tutores y tribunales de modo que exista una “comprensión compartida” de los elementos y estándares evaluativos.
- La **realización de la exposición y defensa debiera ser grabada** como indica el REVA y no de un modo discrecional sino regular, y esto por varios motivos:
 - Es un material de la prueba que puede ser útil y conveniente para la *deliberación y calificación del tribunal*.
 - Es necesario *conservar la presentación* (PPT o similar) en tanto que suelen haber ítems de evaluación relativos a ella, y la grabación del desempeño expositivo y de respuesta del/la estudiante.
 - Es *imprescindible para la revisión y para la reclamación*. Si no se hace, se carece de evidencias contrastables más allá del trabajo depositado en Gestión TF. En este sentido, evita o sirve para abordar incidencias o reclamaciones que a veces implican a estudiantes o tutores (como peticionarios) o señalamientos relativos a tutores o tribunales con marcas de “mala praxis” o falta de equidad, etc. Una grabación audiovisual o solo de audio con la presentación, va a permitir en el momento de la revisión dar un feedback muy claro a los estudiantes que lo soliciten. Y en caso de reclamación o incidencia, permite al tribunal correspondiente considerar la exposición y defensa de primera mano.

² Ya se han hecho cursos al respecto y hay experiencias desarrolladas en la UMU, y el Aula Virtual dispone de una Herramienta relacionadas. Pueden verse también por ejemplo <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/145046/1/26cua-dermo.pdf>



- El REVA indica que la UMU *facilitará medios técnicos para estos registros*. Esos medios ya existen en cualquier aula/dependencia preparada para Zoom. Crear una sesión zoom, enfocar la cámara a la presentación y exposición del estudiante (modo hablante) y luego registrar la interacción (modo galería) y sobre sus respuestas es evidencia más que suficiente y sencilla de obtener. Las opciones de registro y visualización son varias. Si se carece de cámara o es complicado dirigirla, basta una grabación de audio junto con la presentación expuesta para tener una evidencia sólida³. Zoom ofrece un archivo audiovisual y uno solo de audio.
- El REVA dice que la UMU *regulará el uso y custodia de este tipo de pruebas*. Sin que sea óbice lo indicado en art. 29 del REVA con mayor rango; pensamos que al menos se deben custodiar por parte del tribunal (secretaría y/o presidencia) o del decanato organizador, al menos el tiempo regulado para revisión y en su caso reclamación, y que su archivado no debe nunca superar los dos años previstos en la normativa general.

Las ventajas de la transparencia de la evaluación de los TFG/TFM mediante grabación son mayores que los posibles inconvenientes⁴. En evaluación y calidad, por ejemplo, permitiría mejorar los estándares de comportamiento de estudiantes y tribunales. Detectando modelos correctos o fallos e inercias nocivas en la exposición de estudiantes, en las preguntas del tribunal, en las respuestas de los interpellados. Permite afinar las rúbricas. También posibilita mejorar el ajuste “inter-tribunales” en la calificación y valoración que sigue siendo un elemento de notable inquietud para los responsables y docentes de los títulos en cuanto a la propiedad de la evaluación, la homogeneidad y la equidad. Se evitarían muchas reclamaciones si el proceso de revisión puede ser más explícito y con evidencias más inapelables. Las discrepancias sobre comportamientos o intervenciones inadecuadas, falta de concordancia del tribunal, etc., dispondrán de una base material para ser interpretadas y consideradas. Esas evidencias en la evaluación de TFG/TFM protegen tanto a estudiantes como a docentes y aumentan la rigurosidad con la que se producen estas pruebas relevantes.

En otro orden de cuestiones, tanto el REVA de modo indirecto (art.7.2 y 7.3) como la norma sobre TFG/TFM (art.3.1.) hacen mención a **la propiedad intelectual de los trabajos**, y esto afecta no solo a la cuestión de la autenticidad (que aparece explícitamente mencionada y regulada) como al posterior uso como publicación o difusión. A este respecto, y tras algunos incidentes presentados ante la DU, haremos

³ En varios tribunales recientes en los que hemos participado ha sido muy fácil generar un video en zoom que para una sesión de 5 horas apenas alcanza el 1,1 Gb. La grabación se puede retener o pausar cuando sea conveniente y controlar en sesión por la persona que ocupe la presidencia y/o secretaria del tribunal.

⁴ A veces se escucha el razonable argumento de que la grabación viste de “rigidez formal” las interacciones de la evaluación del TFG/TFM, haciendo más severo el comportamiento y declaraciones de los tribunales, pero pensamos que habilidades comunicativas, empatía, atención peculiaridades o circunstancias personales no está reñido que la propiedad valorativa. Al igual que en seguimiento y tutoría se integran elementos no estrictamente formales, también se pueden emplear para relativizar o ajustar la percepción de errores, inconsistencias o carencias de un trabajo. Incluso, la grabación puede evitar la incoherencia que a veces se produce entre halagos o declaraciones (al alza) de componentes de tribunal y luego calificaciones efectivas a la baja, que genera la incomprensión y a veces reclamación. Que los componentes de un tribunal tengan en cuenta lo que quieren decir y señalar de modo ajustado lejos de ser un problema es una buena orientación, para nada incompatible con considerar otras dificultades o circunstancias que hayan condicionado a favor o en contra el trabajo o su exposición-defensa.



referencia y anexaremos algunas páginas de una guía publicada por Protección de Datos de la Universidad de Valencia⁵ (y que es de lo más claro y resumido que hemos encontrado en relación). Además de las muy útiles consideraciones y recomendaciones que aporta, nos da visión para evitar ciertas confusiones o incidentes. Especialmente cuando no queda muy claro si las ideas, datos, materiales, instrumentación y resultados pertenecen más o menos al grupo de investigación y más o menos al estudiante autor del TFG/TFM. En este sentido cuando las fuentes, bases de datos o las técnicas pertenezcan al grupo de investigación o investigador/a tutor/a se ha hablado de un acuerdo-consentimiento previo o de acuerdos de coautoría, cesión de derechos, etc.⁶ Es un tema que deberá ser abordado con más o menos guía y del que desde luego deben estar “advertidos” los docentes tutores que aporten datos o ideas a sus estudiantes de cara a la realización de TFG/TFM y luego realicen publicaciones con o sin su participación.

Murcia, a 26 de septiembre de 2022

Prof. Dr. Juan José Vera Martínez

⁵ Guía Básica sobre Protección de Datos, Propiedad Intelectual y Know-How en Docencia, Investigación y Emprendimiento <https://www.uv.es/lopd/Informacion%20de%20interes/GU%C3%8DA%20datos%20y%20PI%20en%20docencia%20e%20invest-1.pdf>

⁶ No obstante, existe diversos casos y fuente, por ejemplo: 120/2018 Informe Jurídico Sobre La Propiedad ... https://secretaria.uniovi.es/c/document_library/get_file?uuid=0f974d1f-5788-4252-abf8-b91576b3dde8&groupId=952290 <https://bibliotecna.upc.edu/es/propietat-intellectual/propiedad-intellectual-trabajos-academicos-upc>

1. ¿DE QUIÉN ES LA AUTORÍA DE UNA OBRA CIENTÍFICA (como el TFM O TFG) Y QUÉ DERECHOS TIENE?

✓ Los derechos de autor de un “artículo o *paper*, libro, manual, tratado, panel... científico” son del autor por el mero hecho de escribirlo y, del mismo modo, **los derechos de autor del artículo o libro escrito exclusivamente por un estudiante, como puede ser el TFG o TFM, son del estudiante**, puesto que los derechos de propiedad intelectual nacen para el autor por el “hecho de crear” una obra literaria, artística o científica original y propia (artículos 1 y 10 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, a partir de ahora, **TRLPI**).

✓ Obviamente, **esta regla general puede tener excepciones o singularidades**, especialmente en los casos de “coautoría” o en aquellos en los que el TFM se realice con los materiales del profesor-tutor y bajo su dirección científica (más habitual en TFM's realizados en laboratorio, como física, química, biomedicina).

✓ Así, la Ley de propiedad intelectual prevé **tres tipos básicos de cotitularidad** sobre obras intelectuales:

- Las **obras en colaboración** son una obra conjunta, que es la suma de aportaciones individuales, y donde el autor de cada concreta aportación la puede divulgar o comercializar por separado, siempre que no cause perjuicio a la obra en colaboración o no se haya restringido tal posibilidad por un acuerdo o contrato. (**artículo 7 TRLPI**)
- Las **obras colectivas** son aquellas en las que la autoría es de la persona (física o jurídica) que coordina y dirige la obra, especialmente cuando en dicha obra colectiva ya no existen aportaciones separables cuya autoría se pueda individualizar (artículo 8 TRLPI). Este supuesto, permite que exista un único titular de los derechos de autor (la persona física o jurídica que dirige la obra) aunque participen varias personas.
- Las **obras compuestas** son aquellas que son iniciadas por un autor y concluidas por otro (artículo 9 TRLPI)
- Por ello, **cuando el profesor, que dirige un TFM o TFG, entienda que él es el autor**, deberá ver qué clase de coautoría de las previstas en el TRLPI es el que se adecúa a su caso.

**En caso de COAUTORÍA, cuando todo o parte de la autoría sea del director del TFM o TFG,
CONVIENE
QUE SE DELIMITE DICHA AUTORÍA CON CARÁCTER PREVIO
EN UN DOCUMENTO O CONTRATO
clarificando la titularidad del profesor y el modo en que el
estudiante puede ejercitar los derechos de propiedad intelectual.**

✓ Los derechos de autor comprenden tanto el “derecho moral de autor” como los “derechos de explotación”.

✓ El derecho moral contiene a su vez siete derechos (artículo 14 TRLPI), de los que merece destacarse *el derecho a ser reconocido como autor de la obra y el derecho de respeto a la integridad de la obra*, decidiendo además cuándo y cómo se debe publicar. Lo más destacable es que los **derechos morales son irrenunciables, intransmisibles e indisponibles**. Por tanto, es nula la renuncia a la condición de autor sobre una obra cuya verdadera autoría se puede probar.

✓ Los **derechos de explotación** (artículos 17 y ss. TRLPI), como son el de *reproducción, distribución, transformación, comunicación pública, incluida la puesta a disposición en Internet, la traducción o transformación...* **son derechos renunciables y disponibles**.

POR TANTO, LAS OBRAS INTELECTUALES (LIBROS, ARTÍCULOS, GRABACIONES AUDIOVISUALES...) PUEDEN EXPLOTARSE MEDIANTE CESIÓN DE DERECHOS o MEDIANTE SISTEMAS “OPEN ACCESS”, COMO LAS LICENCIAS “CREATIVE COMMONS”

https://creativecommons.org/licenses/?lang=es_ES

Las cuales se basan precisamente en ese principio de disponibilidad de los derechos de explotación, y de respeto al derecho moral irrenunciable a ser reconocido como autor.

✓ La **forma básica de advertir** que una obra literaria, **artística o científica tiene derechos de autor es con una “c” (de Copyright) con un circulito (©)**, siendo conveniente que se indique la fecha exacta de publicación. Del mismo modo, se puede proteger inscribiendo las obras en el **Registro de Propiedad Intelectual**.

✓ Las licencias *Creative Commons* son variadas y diversas. La más básica, como la que utiliza esta guía, es la licencia (CC BY), que permite a terceros usar la obra, incluso con fines comerciales, pero siempre que se reconozca y respete la autoría. Pero también hay licencias *Creative Commons* que prohíben los usos comerciales (NC de *non commercial*) o usos derivados (ND *non derivative*) o restringir el uso a los que explotan sus obras con licencias CC (con la mención SA, *share a like* o compartir entre iguales o con la misma licencia). Ver https://creativecommons.org/licenses/?lang=es_ES

✓ Por último, el Director del TFM o TFG no puede publicar como suyo todo o parte de un TFM o TFG del que sea autor un estudiante, aunque haya aportado ideas originales al mismo, pues **“la propiedad intelectual nunca protege las ideas en sí mismas”**, si bien protege la forma en que se ordenan y expresan dichas ideas en un documento o soporte que permite su publicación o difusión.

2. ¿QUÉ OCURRE CON LAS IDEAS QUE EL TUTOR FACILITA AL ESTUDIANTE PARA REALIZAR SU TFM/TFG? ¿CÓMO SE PROTEGEN LAS IDEAS?

Es muy Sencillo: el **Tribunal Supremo ha declarado** en reiteradas ocasiones que:

“LAS IDEAS NO SE PROTEGEN POR PROPIEDAD INTELECTUAL”

✓ Por tanto, si un Profesor tiene ideas nuevas y las comparte con un estudiante, que las incluye en su TFM o TFG, dichas ideas no son propiedad del Profesor, ni puede reclamar ningún derecho de propiedad intelectual sobre las mismas ideas que transmitió al estudiante.

✓ Así pues, **las ideas, como los descubrimientos científicos, solo se protegen manteniéndolas en secreto**, hasta que se divulguen por primera vez en un libro, tratado o artículo científico o aplicación práctica de la idea, pero no porque se proteja la idea en sí misma, sino porque va implícita en los derechos de autor sobre la forma en que se ha divulgado o publicado dicha idea (en un libro, tratado, artículo, etc.).

✓ Además, si se **trata de una idea que tiene aplicación o valor comercial, la Ley 1/2019 de secretos empresariales**, que incorpora la normativa europea sobre secretos comerciales, **exige dos requisitos básicos**, a parte de su valor comercial, para que exista protección:

- **Que se trate de una IDEA (INFORMACIÓN O CONOCIMIENTO) REALMENTE NUEVA Y DESCONOCIDA EN EL SECTOR.**
- Que exista un **ACCESO RESTRINGIDO A DICHAS IDEAS, CON LOS CORRESPONDIENTES COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD**, si son varias las personas que tienen acceso al desarrollo de una idea que se mantiene como secreto.

Por ello, en la práctica, va a resultar casi imposible proteger una idea como secreto comercial y ejercitar acciones legales contra los que han divulgado indebida o ilícitamente dicho secreto si previamente no hay un **“compromiso de confidencialidad”**.

Pero es más, **LA INFRACCIÓN DEL COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD ES LA BASE PARA EL EJERCICIO DE ACCIONES CIVILES Y PENALES POR VULNERACIÓN DEL SECRETO.**

Como novedad legal: **UN SECRETO COMERCIAL, delimitado, y con sus compromisos de confidencialidad, SE PUEDE TRANSMITIR a un tercero que tenga interés en continuar con su desarrollo o que pueda beneficiarse del mismo.**

Programa del XXIV Encuentro Estatal de Defensorías Universitarias

Miércoles 28 de septiembre

Salón de Actos - Facultad de Medicina e Odontología

Rúa de San Francisco, s/n

15782 Santiago de Compostela

Maps: <https://goo.gl/maps/rvBer63wrqhrXu6N6>

16:00 h – Recogida de documentación y acreditaciones

16:30 h – Inauguración del Encuentro

- ♦ **D. Antonio López Díaz**
Rector de la Universidade de Santiago de Compostela
- ♦ **Doña. Milagros Alario Trigueros**
Presidenta de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias

17:00 h – Primera sesión:

Ponencia - **Análisis del estado de aplicación de la Ley de Convivencia Universitaria.**

Moderador: D. Francisco Baena Villodres. Defensor Universitario de la UJA.

Ponentes:

D. Emilio Olías Ruiz. Defensor Universitario de la UC3M.

D^a Ana María Rodríguez Tirado. Defensora Universitaria de la UCA.

D. Rafael Valeriano Orden Jiménez. Defensor Universitario de la UCM.

19:30 h – Recepción en el Concello de Santiago de Compostela

Jueves, 29 de septiembre

Salón de Actos - Facultad de Medicina e Odontología

Rúa de San Francisco, s/n

15782 Santiago de Compostela

09:30 h – Segunda sesión:

Ponencia: **Salud mental en el ámbito universitario**

Moderador: D. Lluís Caballol i Angelats. Síndic de Greuges de la UB.

Ponentes:

D^a. Cristina Larroy García. Directora de la Clínica Universitaria de Psicología de la UCM.

D^a. Ana López Durán. Coordinadora de la Unidad de Atención Psicológica de la USC.

12:00 h – 12:30 h Pausa-café

12:30 h – Tercera sesión:

Ponencia: **Evolución de la figura del Defensor Universitario y su plasmación en la Ley del Sistema Universitario Español (LOSU).**

Moderador: D. Vicent Josep Sorrenti Costa. Defensor Universitario de la UIV.

Ponentes:

D. Andrés Boix Palop. Profesor titular de Derecho Administrativo de la UV.

D^a. Alba Nogueira López. Catedrática de Derecho Administrativo de la USC.

D. Iñigo Urrutia Libarona. Aldezie de la UPV/EHU.

14:30 h – 16:00 h Almuerzo

16:30 h – Cuarta sesión:

Ponencia: **Derechos laborales del PDI al inicio de su carrera profesional**

Ponentes:

D. Santiago Salamanca Miño. Defensor Universitario de la UEX.

D. Enrique Delgado Huertos. Adjunto para el profesorado de la Defensoría de la UVA.

D. Ángel Antonio Rodríguez Sevillano. Defensor Universitario de la UPM.

17:45 h – 18:15 h Pausa-café

18:15 h – Conclusiones de las sesiones de trabajo

Viernes, 30 de septiembre

Salón de Actos - Facultad de Medicina e Odontología

Rúa de San Francisco, s/n

15782 Santiago de Compostela

09:30 h – Asamblea CEDU

11:30 h – 12:15 h Pausa-café

12:30 h – Conferencia

D. Ángel Gabilondo Pujol

Defensor del Pueblo

13:30 h – Acto de clausura del encuentro

- ♦ **D. Antonio López Díaz**

Rector de la Universidade de Santiago de Compostela

- ♦ **Doña. Milagros Alario Trigueros**

Presidenta de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias

14:30 h – Almuerzo

16:30 h – Visita guiada Ciudad de Santiago de Compostela



SALUDOS INSTITUCIONALES:

Rector Magnífico, Sr. Pte. Consejo Social. Secretario General, miembros del equipo Rectoral, Decan@s, anterior Defensor, Claustrales, ORUs, CEUM Secc.Sindicales, Inspección, Responsables de Gestión, Administración y Coordinación de distintos niveles y áreas, hombres y mujeres de la comunidad universitaria, amigos y amigas...

Mostrar, en primer lugar, mi **AGRADECIMIENTO**

- Por venir y estar acompañándome en este acto.
- Por el soporte que han mostrado en la colaboración y desarrollo de las funciones en el mandato de la DU, (siempre resuenan destacadamente Isabel, Pepe Palazón, y otras personas –Eloy, Joaquín Lomba, el equipo de AGA, etc.-- pero son muchas y diversas sin excluir a responsables de decanatos o Rectorado,
- Por el apoyo y ánimo de muchas para que siga en esta tarea y responsabilidad otro mandato. Y ello tanto como un respaldo verbal y emocional a mi candidatura de continuidad, como, a la vez, por una efectiva concesión de confianza en la elección del claustro...
- Eso, por supuesto incluye la benevolencia con la que reciben mis defectos y fallos...

Hemos estado recientemente en el VIGÉSIMO CUARTO ENCUENTRO DE LA CONFERENCIA ESTATAL DE DEFENSORÍAS UNIVERSITARIAS (CEDU a cuya ejecutiva pertenecemos). En dicho evento durante los tres días finales de septiembre unas 100 personas que dirigen y colaboran en las DUs de más 70 universidades públicas y privadas, hemos tratado:

- Las dificultades y limitaciones que se observan en **Derechos laborales del PDI al inicio de su carrera profesional**
- Estado y atención a la **Salud Mental en el ámbito universitario**. Queremos hacer mención destacada a nuestra preocupación por la cuestión, ya desde una fecha en la que como hoy [*Hoy es el DIA MUNDIAL de la SM*] lanzamos un informe y recomendación estratégica relacionada, que va a ser próximamente publicada en la "*Revista Universidad, Ética y Derechos ("Rued@")*" y que está sirviendo como referente de la visión de la CEDU en dicha problemática. Me preocupa porque es muy transversal, alarmante y de fuertes efectos en otras dimensiones.
- Análisis del estado de aplicación y desarrollo de la **LEY DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA** y de la comisión que ha de elaborar las reglas-normas de convivencia, así como sobre el uso de medios adecuados/alternativos para resolver conflictos (MARC), así como el intento de dar también un tinte restaurativo al reglamento disciplinario
- Evolución de la figura del Defensor Universitario y su plasmación en la **Ley del Sistema Universitario Español (LOSU. art.43)** en espera de promulgación.

¹ <https://cedu.es/revista-rued/>

A este respecto, la conferencia de clausura correspondió al DEFENSOR DEL PUEBLO -- D. ÁNGEL GABILONDO—[anotar el tono de su conferencia a la vez leída y llena de comentarios de experiencia² universitaria y política]..decía..

“el defensor universitario **no debe limitarse a ser considerado una instancia más, una suerte de ámbito de revisión, de recurso, más allá del conflicto** entre un estudiante y una profesora, o entre una rectora y un profesor, o entre un técnico y un administrativo con un gerente”.

También ha subrayado

“hay que ir a otro lugar, a veces aún inexistente. Y hay que ir juntos. Se trata de construirlo. El acuerdo es entre las partes, entre las personas, que son los ministros del compromiso”

está en el centro de la universidad, pero vive en los márgenes, en los límites, donde tenemos para abrir caminos Es allí donde aparece **la fraternidad universitaria, sin la cual no hay verdadera libertad ni igualdad**. Es un elemento decisivo de la cohesión de la comunidad universitaria.

La Defensoría del Pueblo llamó a las defensorías universitarias a ser

“proactivas, a afrontar los problemas y convertirse en claves en la búsqueda de espacios de convivencia y armonía”.

Les recordó que

"no está mediado desde arriba", "que **es necesario integrar el departamento de defensa en la Universidad, pero no incrustarlo en las estructuras administrativas y orgánicas**" y que **"no necesitamos héroes ni heroínas, sino instituciones. Necesitamos que la DU sea una institución"**.

De ahí que en un juego dialéctico hablase de la “SINGULARIDAD” y de la “SINGULARIDAD” de la Defensoría o que bromease con RECTORES MAGNÍFICOS (en cuanto a la responsabilidad y magnitud de su representación de la universidad todos lo son) o magníficos rectores (sic, como calificación no tan general)³.

Escuchándole se hacían patentes los dilemas y retos de la figura de la DU que siempre nos acompañan

¿Cómo mantenerse vinculado con la comunidad universitaria y a la vez equidistante de los intereses y posiciones de distintos grupos? ¿cómo no confundirse con las estructuras y gobernanza, pero a la vez colaborar, sugerir y criticar con lealtad en pro del bien mayor y común institucional? ¿cómo ser suficientemente riguroso y a la vez ágil y eficiente?...

Decía Gabilondo algo que comparto, algo así como que eso de ser “independiente, autónomo” “no sometido a directriz o imperativo”, etc. “que en menuda responsabilidad” se nos colocaba al DU a la hora de dar cualquier paso o proponer medidas...

Lo que también supone una tensión entre no “mezclarse o confundirse” pero a la vez mantenerse vinculado, conectado y comprometido...

² Dr. Ángel Gabilondo, Prof. de Filosofía. Rector de la UAM. Presidente de la CRUE, Ministro de Educación (con competencias en Universidades). Político, diputado y candidato en la CAM. Defensor del Pueblo desde noviembre de 2021

³ El contenido de su conferencia será publicado en la Revista RUEDA de la CEDU en diciembre de 2022.

Dicho todo lo anterior, enfocamos este nuevo trayecto

- Sin perder de vista el “**retrovisor**” (lo que otros han hecho antes, lo que he aprendido y fallado anteriormente),
- Ni las **ventanas laterales** (qué acontece y se hace en derredor, más y menos lejos de UMU)
- La mirada de esta DU debe enfocarse a las cuestiones, problemas o no siempre tales, que ya conocemos y que siguen vigentes en la Comunidad Universitaria. A veces son disfunciones individuales o a pequeña escala. Algunas necesitan ser repensadas, revisadas y mejoradas a nivel sistémico. Contribuir a la Calidad es también una función de la DU.
- Pero a la vez, **hay que mirar un poco más allá** (en distancia y en profundidad). Aquí es donde la palabra PROSPECTIVA con su sentido de ahondar y anticipar se puede adaptar al contexto universitario...

estudio de las componentes (normativas, técnicas, científicas, económicas y sociales) que afectan a la evolución/convivencia en el mundo universitario, y la previsión de las situaciones que podrían derivarse de sus influencias conjuntas

Aportar-contribuir en esta dimensión **con la perspectiva de la calidad y la convivencia**, y *sin entrar en qué fue antes si el órgano o la función*, no es tarea exclusiva en absoluto de la Defensoría Universitaria, pero **es una misión posible para ella**.

Más aún **si se le da el soporte humano y técnico debido** para encargos concretos o de modo estable. NO si es una unidad en precariedad de recursos y temporalidad. NO si es un pequeño equipo de extinción de fuegos inmediatos. Por contra, *debe aspirar a prevenir y planificar la contención de incendios*.

Porque lo que está claro es que **los conflictos y las disfuncionalidades tienen costes**: económicos, operativos, organizativos, humanos y de bienestar.

Debemos desear:

- Mejorar de modo real y efectivo la **interconexión entre sistemas de garantía**⁴ universitarios.
- Clarificar y garantizar el **ajuste de la normativa** al espíritu de la ley que la sostiene, su finalidad, su accesibilidad, actualización, aplicación.
- Contribuir a elaborar **las normas de convivencia y su desarrollo**.
- Matizar o perfilar **cuestiones disciplinarias y sus modalidades restaurativas**.
- **Evitar injusticias, agravios comparativos o desigualdad de oportunidades por ineficiencias o “defectos” o vicios de los procedimientos y actitudes**.

⁴ Defensoría, Inspección, Unidad para la Igualdad, Atención a la Diversidad, Garantía de la Calidad...

- Estudiar el volumen y factores del **fracaso académico** (más o menos generalizado o prolongado).
- **Prevenir la consolidación de contextos y ambientes tóxicos** en el sentido organizativo y de calidad convivencial.
- **Evitar el “envilecimiento” de los conflictos.**
- Contribuir a una **mayor calidad de la comunicación, interacción, convivencia y contexto de las personas** que habitan la comunidad universitaria a modo de aportación ineludible para **su salud y su bienestar**, y tanto cual **fin** en si mismos, como a la vez **medios** para cumplir y lograr las **funciones** de la Universidad de Murcia como Institución Pública de Investigación y Educación Superior.

MUCHAS GRACIAS

Murcia; a 10 de octubre de 2022.

Juan José Vera-Martínez