

# DUd

## DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

Memoria de actividades 2021 y 2022



Universidad de  
Castilla-La Mancha

## El equipo de la Defensoría Universitaria



**Defensora Universitaria**  
Ágata María Sanz Hermida



**Técnica de apoyo**  
Teresa Caballero Martínez

Oficina: Rectorado. Real Casa de la Misericordia.  
C/ Altagracia, 50. 13071-Ciudad Real  
Teléfonos: Tfno. 926 295 300, Ext. 3607/5109  
Correo: [defensora.universitaria@uclm.es](mailto:defensora.universitaria@uclm.es)

Web: <https://www.uclm.es/misiones/laucm/organosdegobierno/defensoriauniversitaria>

# Índice

<b>1. Presentación</b>	<b>4</b>
1.1. Introducción	4
1.2. La Defensoría Universitaria: marco de actuación, normativa y límites	5
<b>2. Los asuntos tramitados en los años 2021 y 2022</b>	<b>6</b>
2.1. La actividad de la DU en cifras	6
2.2. La naturaleza y tipo de gestión realizada	10
2.3. Consultas	11
2.4. Quejas	12
2.5. La mediación, conciliación y otras formas de solución de conflictos	12
2.6. Cautelas	13
<b>3. Los temas más frecuentes o de mayor impacto</b>	<b>14</b>
3.1. Problemas destacados del sector estudiantes	14
3.1.1. Aspectos relativos al proceso de preinscripción y matrícula	14
3.1.2. Aspectos relativos a la guía-e, sistemas de evaluación	15
3.1.3. Aspectos relativos al reconocimiento de créditos y convalidaciones	17
3.1.4. Aspectos relativos a TFGs y TFMs	17
3.1.5. Sobre las estancias de movilidad Erasmus para el estudiantado UCLM	18
3.1.6. Horarios	19
3.1.7. Modificación de itinerarios	20
3.1.8. Tesis doctorales y premio extraordinario de doctorado	20
3.1.9. Tramitación de los recursos	21
3.2. Aspectos destacados de los sectores PDI y PAS	22
3.2.1. Concursos de profesorado y situación del profesorado asociado	22
3.2.2. Uso de equipos y materiales adquiridos con proyectos de investigación	22
3.2.3. Problemas sobre la autoría y derechos vinculados en TFGs, TFMs y otros trabajos de investigación	24
3.2.4. Problemas de disciplina académica	26
3.2.5. Problemas de convivencia	27
3.2.6. Sobre la coordinación docente	27
<b>4. Actuaciones en el marco del protocolo frente al acoso</b>	<b>30</b>
4.1. Marco de intervención	30
4.2. Gestión de solicitudes en la DU al amparo del Protocolo frente al acoso	31
4.3. Sobre la necesidad de reforma del Protocolo y mejora en la formación del colectivo universitario	31
<b>5. Coordinación de actuaciones y recomendaciones generales</b>	<b>32</b>
<b>6. Relaciones Institucionales</b>	<b>33</b>
6.1. Participación en encuentros organizados por la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU)	33
6.2. Participación en encuentros organizados por las Defensorías Universitarias del G9	33
6.3. Asistencia y participación en otros encuentros	34
<b>7. A modo de conclusión</b>	<b>35</b>
<b>8. ANEXO</b>	<b>36</b>

# 1. Presentación

## 1.1. Introducción

La elaboración y presentación de una memoria de actuaciones por la defensoría universitaria -en adelante, DU- es un acto de rendición de cuentas que permite a la comunidad universitaria no solo conocer la labor de esta institución y fiscalizar su ejercicio sino, además, obtener información valiosa sobre las necesidades, problemas y conflictos que se presentan en los diversos colectivos universitarios y las medidas y soluciones que se proponen desde esta institución. Esta segunda perspectiva dota a esta memoria de un singular valor, ya que los datos aportados contribuyen, en buena medida, a la valoración y diagnóstico de algunos aspectos del funcionamiento de la Universidad, tanto como institución, como de los miembros que la componen (PDI, PAS y estudiantes), si bien enmarcado en el tipo y naturaleza de asuntos y funciones atribuidas a la DU. Este último aspecto es, en mi opinión, particularmente trascendente, pues nos permite a los universitarios reflexionar sobre los posibles cambios que se pueden abordar, algunos de los cuales seguramente dependerán de la acción de los distintos órganos de gestión y de gobierno, pero otros, sin duda, pueden incidir en nuestro más inmediato ámbito de actuación, lo que nos permite, de manera consecuente, orientar nuestras propias líneas de trabajo y estrategias para contribuir a la mejora del entorno que nos rodea.

Además la elaboración de este informe es un deber normativamente previsto que el artículo 15 del *Reglamento del Defensor Universitario de la UCLM* -en adelante, RDU-, impone a la DU con periodicidad anual, señalando que deberá contener, al menos, el número y tipo de solicitudes y quejas presentadas, las rechazadas y sus causas, así como las que fueron objeto de investigación, con el resultado obtenido, eliminando, como resulta obvio, la referencia a cualesquiera datos personales que permitan la identificación de los interesados. En este caso y de manera excepcional, la memoria recoge la actividad desarrollada en los dos últimos años naturales, es decir, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2022 por imposibilidad de hacerlo antes por la necesidad de esperar a que se concluyera el proceso de renovación del Claustro Universitario ante el que se rinde cuenta de la gestión de la DU.

Estos dos años, como a continuación se detallará, se han caracterizado por un volumen particularmente intenso de asuntos tramitados en un escenario postpandemia, en el que la Universidad ha tenido que abordar los importantes retos generados por las secuelas, de muy distinta naturaleza e intensidad, de la COVID-19 y el progresivo retorno a la “normalidad” de todo tipo de actividad universitaria al igual que, paralelamente, lo hacía el resto de la sociedad. Este marco explica que hayan aflorado nuevos problemas y nuevas necesidades no siempre ni en todo caso fáciles de gestionar, así como conflictos o hechos del pasado que, en su momento, no fueron debidamente atendidos o quedaron sin resolver.

Solo algunas consideraciones previas más allá de los grandes datos para presentar el análisis de la labor de la DU de estos dos últimos años: aunque el estudiantado ha sido, una vez más, el colectivo que más casos ha planteado en términos absolutos, los asuntos del personal docente e investigador, en términos relativos, supera al resto de colectivos, no solo en términos porcentuales, sino también por su complejidad y duración. Por otro lado, si se hace el análisis desde los Campus, el de Ciudad Real es el que presenta el mayor número de peticiones de intervención en el 2021, como en años anteriores; si bien, en el 2022, el Campus de Toledo y Talavera es el que ha registrado una mayor frecuencia de casos.

Para terminar esta presentación quisiera señalar que el presente informe incluye dos novedades frente a años anteriores: por un lado, en la elección de temas y asuntos destacados, además de los aspectos más generales o comunes, se ha hecho referencia a situaciones o hechos concretos y perfectamente individualizados, siempre desprovistos de elementos identificativos y anonimizados que, por sus características, consideramos que puede resultar de interés informar a la comunidad universitaria por sí, en el futuro, pudieran reproducirse situaciones similares. En segundo lugar, se ha añadido al final un anexo con el listado de actuaciones desarrolladas durante estos dos ejercicios con el que se puede tener una visión de conjunto de la actividad de la DU.

## 1.2. La Defensoría Universitaria: marco de actuación, normativa y límites

La valoración de los datos, análisis y conclusiones de este informe requieren su contextualización en el marco de las funciones que tiene asignada la DU. Resulta por ello necesario, al igual que se ha realizado en informes anteriores, subrayar algunas características de la labor de las DU que no son suficientemente conocidos y que son una clave necesaria para el entendimiento del desarrollo de la gestión de los asuntos que se plantean y para ponderar y evaluar sus resultados.

La comunidad universitaria es una comunidad compleja integrada por personas de muy distintos colectivos, edades, funciones, en las que las relaciones que se desarrollan alcanzan muy distintos ámbitos, académicos, profesionales, interpersonales, de carácter simétrico, pero también asimétrico, temporales o duraderas. Eso hace que afloren problemas y conflictos de muy distinta naturaleza a los que hay que dar respuesta, bien desde los canales formales típicos e inherentes a toda administración pública, bien desde otros cauces que, sea manera complementaria, sea como instrumento alternativo, permitan atender aspectos no reglados por la normativa administrativa o plantear soluciones menos formales, más ágiles e incluso, en su caso, participativas. Es en estos contextos en los que la DU desarrolla su actuación.

En efecto, la institucionalización de la figura del DU, no sólo a nivel nacional sino en el resto de las universidades del entorno europeo e iberoamericano, es fruto de la intención de instaurar una figura que ayude a la canalización de los conflictos en la comunidad universitaria a través de mecanismos informales de solución como la mediación, conciliación y buenos oficios. Estas funciones no las tiene atribuidas en exclusiva la DU pues, las comparte con otros órganos de gobierno y de gestión de la Universidad dentro de sus respectivos ámbitos de actuación, así como con otras vías regladas de solución de conflictos como son el ejercicio de los recursos administrativos y/o procedimientos disciplinarios que, en cada caso, prevea el ordenamiento. No obstante, la DU no es una instancia administrativa más dentro de la Universidad, sino una institución independiente y autónoma (art. 1.2 RDU), dotada de un estatuto jurídico propio y no sometida a mandato imperativo alguno (art. 1.3 RDU) que complementa y refuerza el funcionamiento del sistema mediante procedimientos caracterizados por la accesibilidad, imparcialidad, confidencialidad, agilidad, transparencia y respeto a los derechos.

Fue la Disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) la que normativamente incorpora por primera vez en el sistema universitario español esta institución a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria atribuyéndole la función velar por el respeto de los derechos y las libertades del personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantado ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios y *contribuir al buen funcionamiento y mejora de la calidad universitaria*, así como velar por el cumplimiento de los Estatutos de la Universidad de Castilla-La Mancha<sup>1</sup>. Por ello interviene respecto de cualesquiera hechos que tengan lugar en un contexto universitario, tanto a título individual como colectivo, bien a petición del solicitante, bien por derivación desde algún órgano de gestión o gobierno de la Universidad o, excepcionalmente, de oficio ante hechos notorios de particular gravedad y siempre que exista un interés legítimo que lo justifique.

Para cumplir con estas atribuciones, se atienden a las **consultas, solicitudes y quejas** que se planteen, realizando, cuando proceda, las oportunas labores de averiguación, y se da respuesta a través de las resoluciones, notificaciones, informes y recomendaciones que, en cada caso, correspondan<sup>2</sup>. Asimismo, la DU desarrolla labores de **mediación y conciliación** para la solución de conflictos interpersonales, cuando la naturaleza del asunto lo permita y siempre que las partes estén de acuerdo<sup>3</sup>.

Dado que la DU no es autoridad administrativa, sus resoluciones DU no son actos administrativos ni pueden ser objeto de recurso alguno (art. 13.1 RDU); tampoco tienen naturaleza jurídicamente vinculante, ni pueden, por sí mismas, dejar sin efecto actos administrativos (art. 13.2 RDU). Esto no significa que carezcan de valor alguno ya que, en primer lugar, se persigue que los sujetos afectados acepten la solución al conflicto como consecuencia de esa labor

1 En el Título VII de los Estatutos de la UCLM, bajo la rúbrica «De la defensa de los derechos y del cumplimiento de los deberes», Capítulo 1, se desarrollan las funciones del Defensor Universitario, atribuyendo en el art. 146.1 «la defensa de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios de la Universidad», función ratificada en el art. 1.1. del Reglamento del Defensor Universitario, añadiendo que también le corresponde «velar por el cumplimiento de lo dispuesto en los Estatutos de la Universidad».

2. Aspectos regulados en detalle en los arts. 6 a 9 del Reglamento del Defensor Universitario, referidos a la tramitación de las solicitudes y quejas.

3. Tal y como se regula en los arts. 10 a 12 d el Reglamento del Defensor Universitario.

de persuasión y buenos oficios a que se refiere la normativa, lo que habitualmente suele conllevar un mayor grado de aceptación y satisfacción de los sujetos afectados. Pero, además, la normativa prevé medidas complementarias para el cumplimiento de lo resuelto por la DU. Así, en primer lugar, cuando se efectúan recomendaciones o sugerencias, si dentro del plazo de tres meses no se produce una medida adecuada a las recomendaciones efectuadas al órgano afectado, o bien no se comunican las razones para ello, la DU podrá poner en conocimiento del Vicerrector/a correspondiente, del/ de la Gerente o, en su caso, del propio Rector los antecedentes del asunto y las recomendaciones formuladas (art. 13.4 RDU). Esta medida tiene especial importancia en aquellos casos en los que se han detectado incumplimientos de disposiciones o normas universitarias, pues ante la inactividad en la adopción de la medida o falta de justificación al respecto, la DU puede activar la utilización de los instrumentos reglados, como se dispone en el art. 13.4 RDU. Junto a ello, el carácter vinculante de los acuerdos de mediación o conciliación en conflictos interpersonales nace del propio consenso de las partes protagonistas, en todo caso, de la solución pactada (art. 12.3 RDU).

Es precisamente, esta peculiar naturaleza de la actuación de la DU la que puede generar, en algunos supuestos, una cierta sensación de frustración pues, no siempre es posible solucionar el conflicto o todas sus implicaciones, entre otros, porque cuando se cuestiona un acto administrativo, como se ha señalado, la DU no dispone de la potestad de anulación. A este respecto, cuando un asunto llega a la DU tratamos de explicar claramente el ámbito de acción de la DU, así como, en caso de existir, las posibles vías regladas que se pueden utilizar, con el objetivo de que el solicitante pueda decidir qué estrategia prefiere utilizar. Además, en algunos casos la solución puede conllevar un cierto tiempo, particularmente en aquellos asuntos que requieren de la actuación conjunta y/o paralela de varios órganos o de otros instrumentos reglados, por lo que no debe identificarse «falta de inmediatez» en la efectividad de la respuesta, con ausencia o ineficacia de los distintos instrumentos de solución de conflictos.

Finalmente, corresponde a la DU la gestión de las **solicitudes de protección frente al acoso** conforme a lo previsto en el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la UCLM<sup>4</sup>* y que será objeto de atención especial en el correspondiente apartado.

## 2. Los asuntos tramitados en los años 2021 y 2022

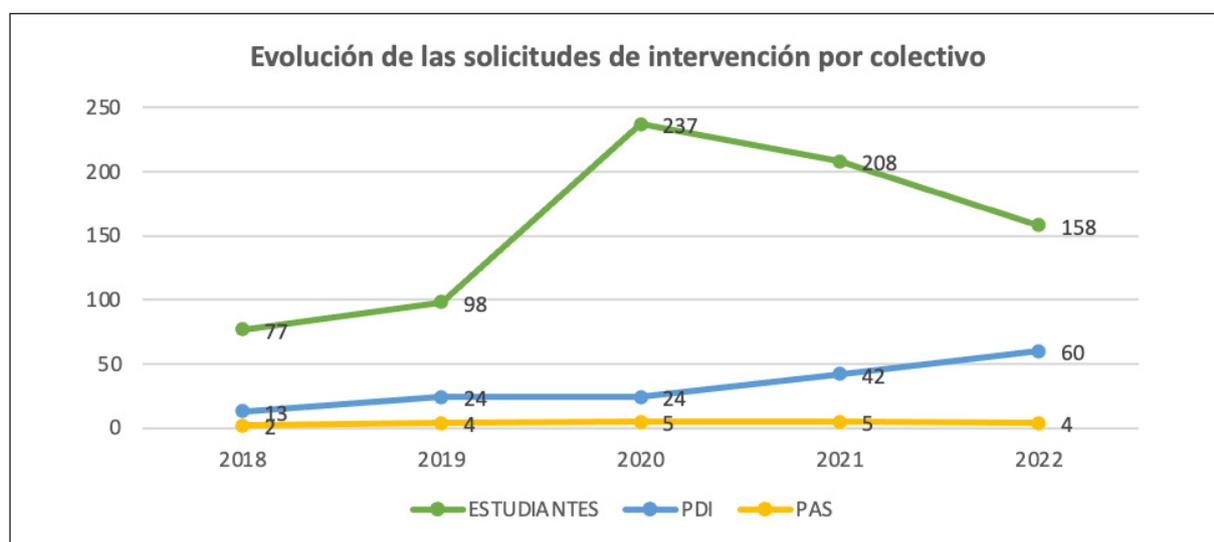
### 2.1. La actividad de la Defensora Universitaria en cifras

Una de las formas de aproximarse a la labor de la DU es a través de sus cifras: a partir de las mismas se puede obtener una visión rápida del volumen de asuntos, tipo y naturaleza, frecuencia y porcentaje por sectores, sexos y campus y el resultado de la tramitación.



4. En particular, el art. 8 del citado Protocolo atribuye al DU la gestión del procedimiento informal de solución, sin perjuicio de su posible intervención en el procedimiento disciplinario formal a que se refieren los arts. 9 y siguientes.

Por lo que se refiere al volumen de asuntos analizado en términos absolutos, en los años 2021 y 2022 el número de asuntos gestionados por la DU continúa siendo importante, muy por encima de los asuntos tramitados con anterioridad a la pandemia. En efecto, mientras que en 2018 las actuaciones de la DU no superaban el centenar (94 expedientes), en el año 2019 se llegó a 127, produciéndose un incremento exponencial en el año 2020 en el que, coincidiendo con el confinamiento por la pandemia y los problemas vinculados a esta situación, se alcanzó la cifra de 273. En los dos años objeto de esta memoria se observa un descenso moderado en 2021, en el que se atendieron un total de 260 asuntos; y algo más marcado en el año 2022, con 228 casos tramitados. En estos datos no está integradas ni las peticiones de activación del Protocolo frente al acoso que, por sus características y peculiaridades, serán objeto de una reflexión individualizada en un apartado específico de esta Memoria, ni las numerosas consultas telefónicas con peticiones de información que, dada la sencillez en la tramitación que, hasta la fecha, no se han incluido a efectos estadísticos, si bien, desde el comienzo de 2023, se han empezado a contabilizar al objeto de proporcionar la imagen más fidedigna posible de toda la actividad de la DU.



Si atendemos al **colectivo** que, en términos absolutos, ha presentado más solicitudes en la DU, son los estudiantes quienes hacen un más frecuente uso de nuestros servicios, con un total de 208 solicitudes en 2021 y 158 en 2022, lo que representa respectivamente el 80 % el 69,3 % de los asuntos gestionados. Le siguen las 42 intervenciones solicitadas en 2021 por el personal docente e investigador y las 60, en 2022, cifras que se corresponden respectivamente con el 16 % en 2021 y el 26,3 % en 2022, de la gestión de la DU. Ostensiblemente más bajas son las peticiones de intervención del personal de administración y servicios que, en 2021 alcanzó un total de 5 solicitudes y 4 en 2022 -o, lo que es lo mismo, un 2% de los casos tramitados en 2021 y 1,8 % en 2022-. A estas cifras deben adicionarse las 5 solicitudes presentadas por personas ajenas a la UCLM en 2021, cifra que alcanza los 6 en 2022, lo que supone respectivamente un 2% en 2021 y un 2,6 % en 2022.

La primera conclusión de estos datos absolutos se muestra clara: aunque el sector estudiantes es el que, en términos absolutos, presenta el mayor número de solicitudes de intervención, se observa un progresivo descenso, si bien continúa en valores todavía altos respecto a la situación prepandemia. Sin embargo, en paralelo, se está produciendo un significativo aumento de las del personal docente e investigador, manteniéndose en valores constantes las presentadas por el personal de administración y servicios.

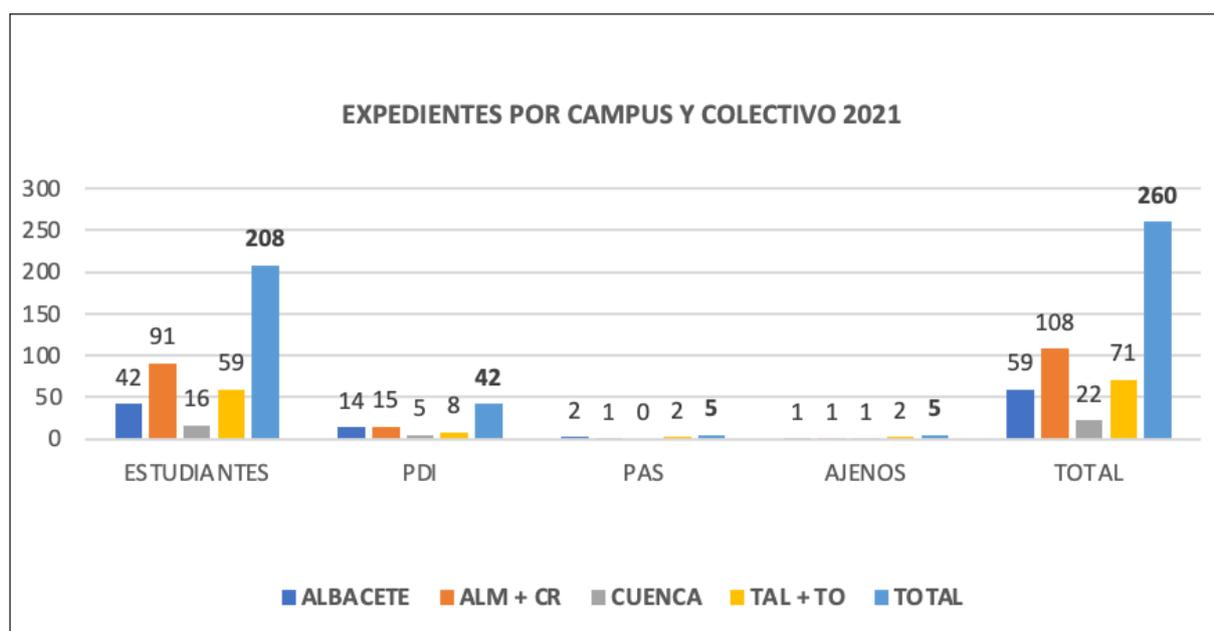
En términos relativos continúa siendo el sector de personal docente e investigador el que tiene una mayor necesidad de intervención, alcanzando sus solicitudes de actuación el 1,47 % en 2021 y el 2,1 % en 2022, frente al 0,77 % del estudiantado en 2021 y 0,58% en 2022, o al 0,43 % en 2021 y 0,34 %, en 2022, de las presentadas por el personal de administración y servicios<sup>5</sup>. Junto a ello, los asuntos generados por el PDI suelen tener una mayor complejidad en su gestión y una mayor duración, alcanzando en algún caso extremo, los dos años de intervención de la DU.

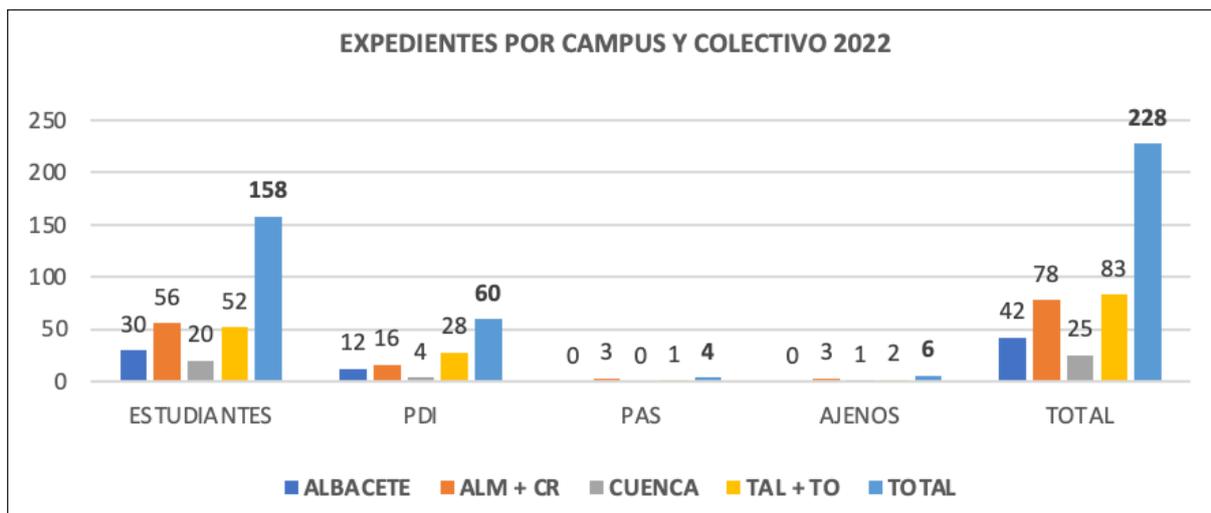
5. Calculadas sobre los datos referidos al total de personal docente e investigador, de administración y servicios y estudiantado, publicados en el portal de transparencia de la UCLM, [Institucional: Portal de Transparencia \(uclm.es\)](https://portal.transparencia.uclm.es)

Algunos elementos permiten contextualizar estas conclusiones respecto de los datos aportados y su evolución. Buena parte de los asuntos tramitados del estudiantado tienen un alcance colectivo, en el sentido de que son problemas comunes a este sector, bien se hayan planteado desde sus inicios como tales (quejas colectivas), bien se hayan tramitado individualmente; junto a ello, con frecuencia, los problemas que plantean se fundan en posibles incumplimientos normativos de carácter objetivo (publicación de criterios y sistemas de evaluación; publicación y revisión de calificaciones; retrasos en la tramitación de solicitudes de reconocimiento de créditos, problemas con la tutorización de TFGs/TFMs, por poner algunos ejemplos). A este respecto, las instrucciones elaboradas por los Vicerrectorados de Estudiantes y de Estudios, Calidad y Acreditación, junto con la posterior aprobación del nuevo Reglamento de Evaluación del Estudiante han contribuido a la reducción de algunos de los problemas que se habían generado históricamente, lo que explica parte del descenso de quejas planteadas a DU. Por otro lado, el retorno a la presencialidad, junto con el especial esfuerzo por mejorar la información al estudiantado sobre las vías de resolución de conflictos y el reforzamiento de los canales de colaboración y comunicación entre autoridades y con los representantes del estudiantado, han propiciado un mejor uso de los medios propios de centros para solución de estos problemas, en un camino hacia la normalización del funcionamiento institucional en este ámbito.

Las solicitudes y quejas del personal docente e investigador presentan, sin embargo, unas características diferenciadoras. En primer lugar, en su mayor parte son conflictos individuales, frecuentemente personalizados y, en algunas ocasiones, con antecedentes en situaciones pasadas que, o no quedaron total o parcialmente resueltas, o la solución no satisfizo a alguna de las partes, o finalmente, no se hizo nada por desconocimiento de la vía a utilizar o por miedo a que su utilización pudiera generar una situación de mayor tensión. En estos contextos, cuando se trata de situaciones enquistadas por conflictos subyacentes, el tiempo de tramitación suele ser largo y no siempre es posible encontrar una solución o el concreto arreglo que alguna de las partes demanda y, en algunos casos, existe cierta resistencia a colaborar con la DU por alguna de las partes. Por lo que se refiere al personal de administración y servicios la baja cifra debe contextualizarse en la frecuente utilización de otros canales de información, gestión de conflictos y representación de los intereses propios como son las organizaciones sindicales.

Por **campus**, Ciudad Real y Almadén, al igual que años anteriores, continúan representando el mayor número de asuntos planteados en el año 2021, con 108, es decir, el 41,54 % del total; en segundo lugar, Toledo y Talavera, con 71, lo que representa un 27,3 % de asuntos; en tercer lugar, Albacete, con 59 -el 22,7 %- y, en último lugar, Cuenca con 15 -el 8,46 %-. Estos datos cambian en el 2022, siendo el campus de Toledo y Talavera el que alcanza un mayor número de peticiones de intervención con una cifra de 83, lo que supone el 36,91 % del total de casos; le sigue Ciudad Real y Almadén, con 78 casos -el 34,21% del total de asuntos tramitados-; posteriormente, Albacete, con 42, que representa el 18,42 % de intervenciones para ese año y, finalmente, Cuenca, con 25 solicitudes, un 10,96 % de las actuaciones desarrolladas por la DU.





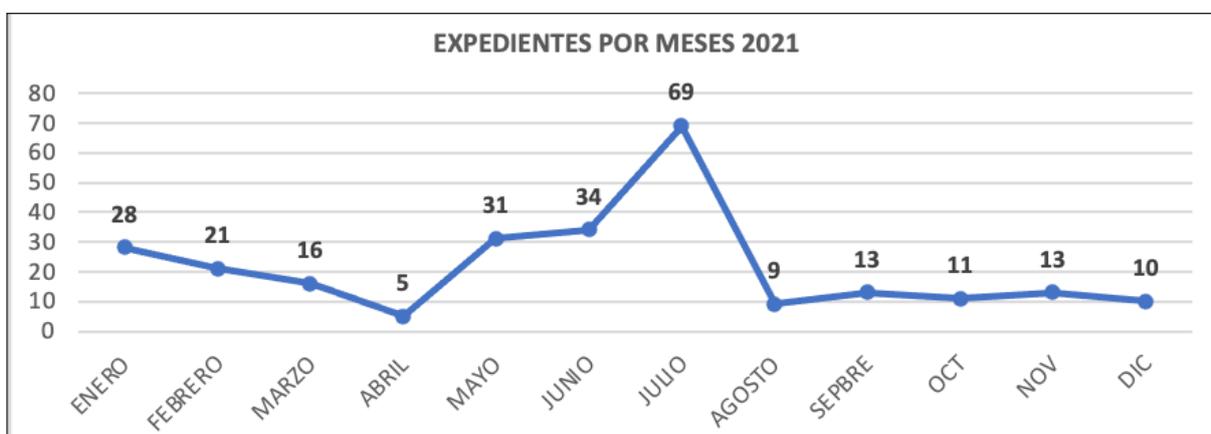
Si combinamos campus y colectivos, por lo que se refiere al **sector estudiantes**, el mayor número de solicitudes presentadas en términos absolutos corresponde al campus de Ciudad Real y Almadén, con 91, en 2021 y 56, en 2022; le sigue el campus de Toledo y Talavera en el que se han gestionado 59 solicitudes en 2021 y 52, en 2022; continúa Albacete, con 42 y 30 respectivamente; y, en último lugar, en el Campus de Cuenca, con un total de 16, en 2021 y 20 en 2022.

En el **colectivo PDI**, el campus que ha presentado un mayor número de casos en 2021 ha sido Ciudad Real y Almadén, con un total de 15, siguiéndole el Campus de Albacete con 14, Toledo y Talavera, con 8 y Cuenca con 5. Sin embargo, en el año 2022, el Campus de Toledo y Talavera ha sido el que ha registrado más solicitudes, con un total de 28; siguiéndole Ciudad Real con 16, Albacete, con 12 y Cuenca, con 4.

En el **colectivo PAS**, Albacete y Toledo son los campus con más solicitudes en 2021, 2 casos en cada campus y 1 en Ciudad Real. En 2022, Ciudad Real y Almadén registraron 3 casos y 1 en Toledo. Destaca Cuenca, que no tiene ningún caso registrado en estos dos años.

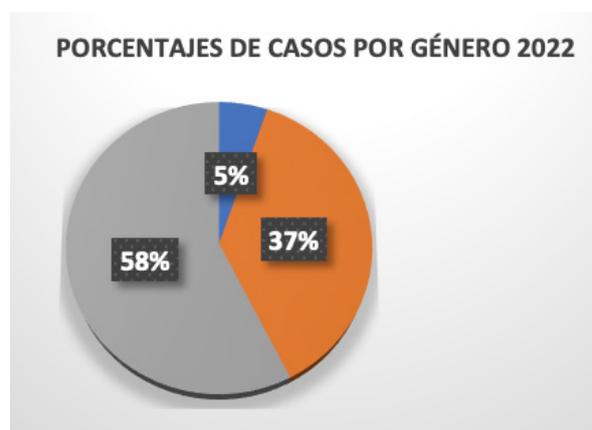
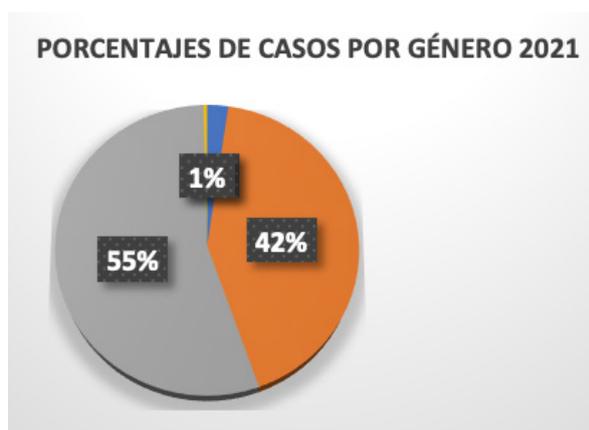
Sin clasificación en ningún sector, el mayor número de peticiones de **personas ajenas** a la UCLM al campus de Toledo y Talavera, con 2 en 2021, y una en cada una del resto de campus. En 2022, el campus de Ciudad Real y Almadén registró un total de 3 solicitudes, 2 el de Toledo y Talavera y una en Cuenca.

La distribución temporal de asuntos guarda absoluta similitud en ambos años, resultando siempre los meses de final de curso, en particular, el mes de julio, el que mayor número de quejas genera por parte del estudiantado, lo que, en buena medida, también nos puede orientar sobre el tipo de conflictos mayoritarios en ese periodo temporal, referidos a la revisión de exámenes, inobservancia de los plazos para publicar calificaciones y cerrar actas o tutorización y defensa de los TFGs, entre los problemas más destacados.





En cuanto al **género**, en el año 2021 hay una diferencia de 13 puntos del total de las solicitudes: el 55 % han sido presentadas por mujeres (143 solicitudes) y el 42,3 %, por hombres (110); el 0,4 % correspondiente a una solicitud ha sido presentada por una persona transgénero; y, finalmente, el 2,3 % restante no se puede clasificar en ninguno de los apartados anteriores, por tratarse de quejas que tienen un carácter colectivo (6). En el año 2022 continúan siendo las mujeres quienes han realizado un mayor umero de peticiones de intervención, con un total de 131, lo que equivale aproximadamente al 58 % de los asuntos gestionados; 85, por hombres, lo que supone el 37 % de la cifra total y un 5 %, 12 solicitudes, de carácter colectivo.



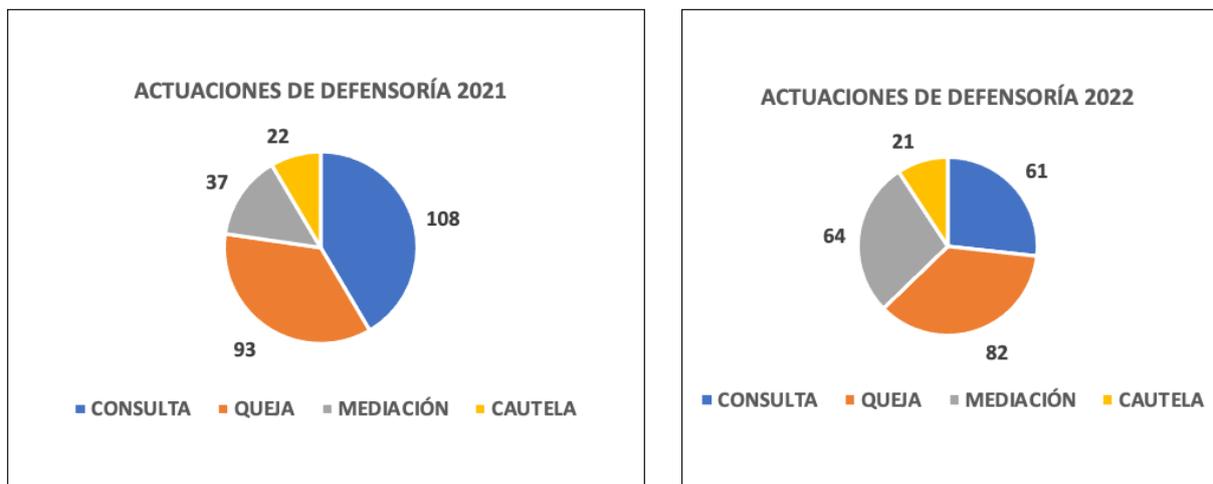
- COLECTIVAS
- HOMBRES
- MUJERES
- TRANS

- COLECTIVAS
- HOMBRES
- MUJERES

## 2.2. La naturaleza y tipo de gestión realizada

Los números no pueden ser, ni mucho menos, el único elemento de conocimiento y control, pues llevarían a una conclusión un tanto distorsionada de los problemas y peticiones que se tramitan en la DU, ya que no siempre los asuntos más frecuentes son los más graves o preocupantes, como tampoco siempre el hecho de que haya un cierto número de peticiones o quejas frente a una actuación supone que la solución a un asunto haya terminado con una solución estimatoria o favorable. De ahí que, la descripción de los datos deba necesariamente acompañarse por la relación del tipo de asuntos y explicación de su desarrollo que se hará de manera general en este epígrafe, sin perjuicio de dar cuenta detallada del contenido concreto de las solicitudes y otros aspectos que estimamos que pueden ser relevantes o de mayor interés para un diagnóstico más certero de los problemas/inquietudes o asuntos que más incidencia tienen o que más preocupan en la comunidad universitaria.

Todos los asuntos han sido clasificados, en función de su objeto, en consultas, quejas, peticiones de mediación/intermediación o conciliación y cautelas.



La comparativa de los dos años arroja unas primeras conclusiones: tradicionalmente las consultas han constituido una importante parte de la labor de defensoría, como lo reflejan los datos del año 2021, en el que suponen el 41,53 % de la gestión. Sin embargo, en el año 2022 las consultas han disminuido, siendo superadas por las quejas, lo que supone un 35,96 % de los asuntos tramitados. Es además destacable, el progresivo aumento hacia otras fórmulas alternativas de solución como la mediación, conciliación e intermediación que pasa del 14,23 % de la gestión de DU en 2021 a duplicarse en 2022, constituyendo el 28,07% de la actividad desarrollada, afianzándose el camino hacia la utilización de este tipo de instrumentos de mejora de la convivencia.

### 2.3. Consultas

Con la realización de una **consulta**, el solicitante pretende recibir consejo, orientación, asesoramiento sobre el ejercicio de algún derecho, sobre la interpretación de alguna norma o sobre algún tema relacionado con el funcionamiento de los diferentes órganos o servicios de la Universidad, así como con otros ámbitos de la vida universitaria. A este respecto, una buena parte de las consultas necesitan de una información técnica que, una vez proporcionada, no necesita de actuaciones adicionales. Sin embargo, en otros casos, la orientación requiere de un estudio técnico o de la colaboración de otras unidades u órganos e incluso, de un seguimiento de su desarrollo y finalización.

Como ya se ha señalado, en el presente informe se recogen los datos de aquellas consultas a las que, por su complejidad o por el tema concreto tratado, han sido objeto de una especial consideración o ha generado una especial intervención de la DU, sin perjuicio de otras muchas que han sido atendidas bien por teléfono, bien de manera presencial en la oficina de la DU y que, por constituir asuntos sencillos, tareas de información y orientación o remisión a las unidades o servicios competentes, en los que la respuesta se ha dado en el mismo acto, no quedan consignadas a efectos estadísticos. La duración de las consultas puede ser muy variable, en función de la complejidad de la cuestión a resolver y la actividad a desarrollar, si bien un buen número se resuelven prácticamente en el mismo día, en otros casos la duración puede ser mucho mayor, particularmente cuando es necesario acudir a otros servicios para hacer la aclaración o hacer un seguimiento del funcionamiento de la solución aportada.

Este tipo de servicio también es utilizado mayoritariamente por el sector estudiantes, como se puede comprobar con un número total de 89 consultas registradas, en 2021 que descienden prácticamente a la mitad, con 45, en 2022. En el sector PDI las cifras oscilan entre las 17 consultas planteadas en 2021 y 13, en 2022; mientras que el personal de administración y servicios se han registrado una cada año.

## 2.4. Quejas

Las quejas constituyen la mayor carga del trabajo de la DU. Se trata de una petición en la que el solicitante manifiesta un desacuerdo respecto de la actuación o resolución de alguna persona, órgano o servicio de la Universidad, o incluso cuestiona alguna norma que considera que puede lesionar sus derechos o intereses legítimos. Para que pueda admitirse a trámite, se requiere que no sea anónima y que el asunto sobre el que se plantea no esté pendiente de resolución de ningún tipo de recurso administrativo o judicial, salvo que el objeto de aquéllos no sea idéntico.

Pueden presentarse a título individual, o bien, cuando se trata de un problema que afecta a una pluralidad de sujetos, de manera colectiva. Esta última vía suele ser utilizada muy particularmente por los estudiantes cuando plantean los problemas que puede haber en el funcionamiento de una asignatura o de un servicio. En el caso de quejas colectivas queda preservada la identidad de los solicitantes, sin perjuicio de que, en todos los casos, obviamente, los asuntos se tramitan con la debida confidencialidad.

Su tramitación es muy variable en función de su objeto concreto y conlleva la realización de una actividad de investigación o comprobación de datos a cuyo efecto se pueden acordar la realización de entrevistas; solicitar el acceso a información o archivos o la consulta de normas. Suele requerir, por tanto, la participación de otros órganos o miembros de la comunidad universitaria que están obligados a colaborar con las actuaciones con la elaboración de informes, el acceso a expedientes y demás documentación que pueda resultar necesaria. Finaliza con una decisión en la que se señala si ha habido o no lesión de algún derecho u otro resultado de la investigación, se incluyen las recomendaciones, advertencias o sugerencias necesarias para el restablecimiento del derecho o la solución a ese problema.

El tiempo empleado para la resolución de las quejas es muy variable, en función de su objeto, disponiendo el RDU que no excederá de 3 meses (art. 9). No obstante, cabe advertir, que cada vez con mayor frecuencia la DU ha tenido que gestionar quejas de importante complejidad, bien por el número de afectados -en el caso de quejas colectivas- bien por la naturaleza del problema planteado y que han requerido de la colaboración de muy distintos órganos y miembros de la comunidad universitaria para recabar información importante para su solución. En este contexto hay que tener en cuenta que los órganos que colaboran con la DU disponen de un plazo de 15 días en cada caso para dar respuesta a la petición que, desde DU se haya realizado (art. 7.1 RDU), lo que explica que en algunos casos se haya rebasado notablemente el plazo de 3 meses para resolver.

El mayor número de quejas también corresponde al colectivo estudiantes, con un total de 80, en 2021, descendiendo a 66, en 2022. A este colectivo le sigue el sector PDI, con 9, en 2021 y ascendiendo a 14, en 2022, sin que exista ninguna queja del sector PAS en 2022 y tan solo una, en 2021.

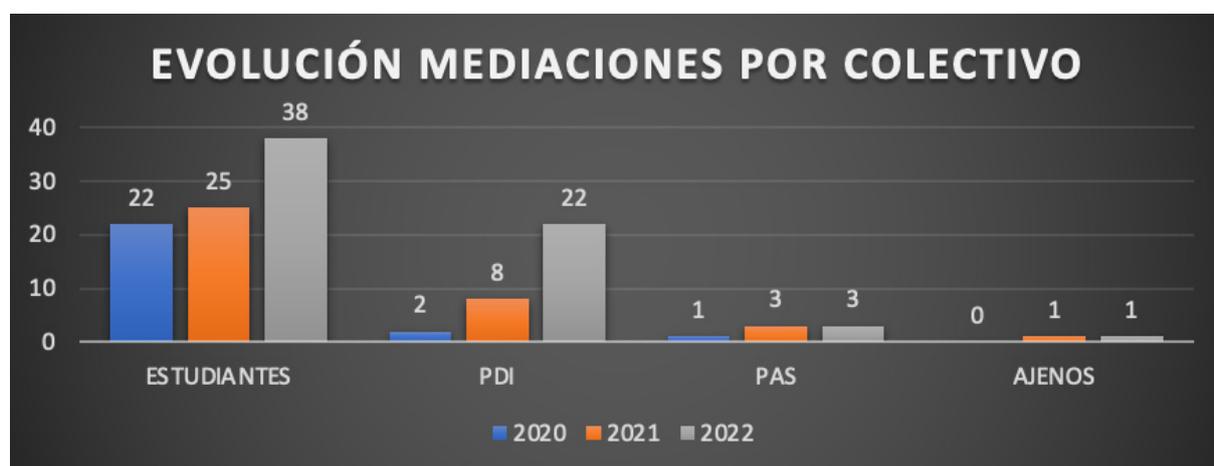
En aquellos casos en los que la solución a la queja comporta la realización de recomendaciones a la persona y/u órgano afectado, se hace un seguimiento posterior con el objeto de comprobar su cumplimiento y, en su caso, la efectividad de la medida para el restablecimiento del derecho que se ha visto lesionado. Asimismo, se da cumplimiento al deber establecido en el art. 14 del RDU consistente en trasladar reservadamente a los superiores jerárquicos las quejas recibidas sobre las actuaciones de miembros de la comunidad universitaria que representen incumplimiento de sus obligaciones.

## 2.5. La mediación, conciliación y otras formas de solución de conflictos

Una de las atribuciones más importantes y características de las DU es la posibilidad de acudir a mecanismos informales de solución de conflictos interpersonales, muy particularmente, a la mediación. Se trata de un método autocompositivo en el que la labor del DU es facilitar la comunicación entre las partes para que, de mutuo acuerdo, lleguen a la solución del problema. Permite, por tanto, a los sujetos en conflicto tener encuentros personales en un espacio de confianza y seguridad, al intervenir la DU como mediadora, lo que facilita que puedan exponer su punto de vista, escuchar el de la otra parte, ponderar la situación y, cuando resulta positiva, llegar a un acuerdo sobre cómo debe resolverse. A este instrumento de canalización de los problemas interpersonales se refieren los arts. 10 a 12 del RDU.

Al ser un canal informal de comunicación, no existe un procedimiento o una tramitación reglada. El punto de partida es la información a las partes, de manera individualizada, sobre el sentido, desarrollo y posibles efectos de la mediación. En particular, se insiste en el carácter voluntario de este método de solución de conflictos, voluntariedad que debe mantenerse durante todo su desarrollo; el papel de árbitro y canal de comunicación de la persona mediadora; y la naturaleza autocompositiva de este método en el que las partes construyen/acuerdan la solución del conflicto, así como la necesidad de que los sujetos participantes se respeten mutuamente en su desarrollo. Una vez conocidos estos extremos y aceptada por ambas partes su celebración, se puede desarrollar en una o más sesiones y requiere, en todo caso, que ambas partes se comprometan a participar guardando el debido respeto por el otro, así como la confidencialidad del contenido de las sesiones. La mediación termina con la elaboración de un acta, que será firmada por los intervinientes en la que, constará, en su caso, el acuerdo al que han llegado, que tendrá carácter vinculante (art. 12.3 RDU).

Aunque suele ser muy positiva la experiencia para las personas que participan en estos actos de mediación y muy elevado el grado de satisfacción cuando se llega a un acuerdo, en la práctica son pocos los casos en los que se acepta participar en este tipo de sesiones presenciales, prefiriéndose acudir a otras fórmulas de conciliación de las partes a través, ya no de la mediación, sino de la intermediación de la DU. Esto genera una mayor duración de la tramitación de los asuntos, debido a que hay que hacer contactos individualizados con las personas afectadas y no siempre terminan de modo satisfactorio para ambas partes.



En los últimos años se observa un creciente interés por acudir a estos canales informales, particularmente la intermediación, ante las dificultades de comunicación que puedan tener los sujetos implicados. En el gráfico se muestran los tres últimos años, y se observa claramente la progresión de la utilización de este método de resolución de conflictos al que ya acudían tradicionalmente los estudiantes, sector con una mayor predisposición para su utilización, y que está alcanzando un notable incremento en el sector profesorado que pasa de 8 solicitudes, en 2021, a 22, en el 2022, lo que en términos porcentuales supone triplicar el número de mediaciones e intermediaciones de este sector.

## 2.6. Cautelas

Finalmente, denominamos **cautela** al mero registro en la DU de alguna circunstancia o aviso que hace algún miembro de la comunidad universitaria en relación con el comportamiento de un tercero que considera una potencial amenaza a sus derechos, o bien en los casos que, aun considerando que se le han lesionados sus derechos, todavía no quiere que intervenga la DU, pero sí que esté informada de la situación o que conste su temor a actuaciones que puedan comportar, para la persona que solicita la cautela, algún tipo de perjuicio o daño potencial en el futuro. Su finalidad esencial es dejar constancia formal de la situación y, en su caso, de la fecha en que se apreciaron los primeros signos de un comportamiento presuntamente lesivo de derechos, por si se requiere una intervención posterior para la solución de los mismos. En algunas ocasiones, este tipo de actuación genera un

seguimiento periódico de la situación de la persona de la comunidad universitaria que la ha realizado, informando sobre cualquier novedad o circunstancia que considere que debe ser conocida por la DU.

Asimismo, de manera puntual y cuando las circunstancias lo aconsejan por los potenciales riesgos que puedan existir, se da traslado de la cautela a las autoridades universitarias competentes para su conocimiento.

### 3. Los temas más frecuentes o de mayor impacto

No es tarea fácil, dada la naturaleza eminentemente casuística de la actividad de la DU, seleccionar los temas o asuntos que, tras los datos cuantitativos y cualitativos aportados en los apartados anteriores, sirvan para completar, de manera suficientemente representativa el contenido de esta memoria. Por ello se han escogido aquellos temas de mayor impacto, sea por el número de personas afectadas, por la gravedad del asunto o por el tiempo de gestión, así como aquellos otros que, por su novedad o características particulares consideramos que pueden resultar de interés a la comunidad universitaria.

#### 3.1. Problemas destacados del sector estudiantil

##### 3.1.1. Aspectos relativos al proceso de preinscripción y matrícula

Las consultas y quejas respecto de la preinscripción se han generado con relación a la utilización de la aplicación informática ya que, en algunas ocasiones, los solicitantes han creído haber concluido correctamente el proceso de preinscripción o, en su caso, han creído haber ratificado permanecer en listas de espera, si bien, la verificación de los distintos asuntos que nos han llegado ha servido para comprobar la omisión de alguno de los pasos recomendados. A este respecto, se ha comprobado la información colgada en la Web, que da detalle minucioso del procedimiento a seguir y de la necesidad de verificar siempre que se ha recibido la correspondiente comunicación en la que así se ha hecho. Por ello, por parte de DU no queda más que recomendar a las personas que se han dirigido por este problema que en próximas ocasiones se lean con detalle previamente las instrucciones de preinscripción para evitar estas situaciones no deseadas y se aseguren de que siguen los pasos ordenadamente, recibiendo las correspondientes comunicaciones de la aplicación que así lo verifican.

Por lo que se refiere al proceso de matriculación, entre las quejas recibidas se encuentran las relativas a los estudios de medicina y a los itinerarios de prácticas que deben realizar en su carrera, particularmente en aquellos casos en los que supone aceptar el itinerario de prácticas con Toledo.

A este respecto, en primer lugar, con relación a la oferta de plazas en el **Grado de Medicina**, desde hace un par de cursos académicos las Universidades en las que se imparte esta titulación estamos recibiendo correos reclamando que no se produzcan vacantes en las plazas de medicina. Se pide que se atienda al deber establecido en el artículo 7.2 del *RD 412/2014, de 6 de junio, por el que se establece la normativa básica de los procedimientos de admisión a las enseñanzas universitarias oficiales de Grado*, que requiere que «Ninguna Universidad pública (deje) vacantes plazas previamente ofertadas, mientras existan solicitudes para ellas que cumplan los requisitos y hayan sido formalizadas dentro de los plazos establecidos por cada Universidad», dado que, en algunos casos excepcionales, alguna plaza no logra cubrirse, como consecuencia, de anulaciones tardías en los casos en los que los estudiantes renuncian por haber encontrado plaza en otro destino.

La reivindicación va encaminada, por tanto, a solicitar una actuación coordinada a nivel nacional para evitar este problema en la matriculación que tiene una particular incidencia en medicina, y que afecta, no solo a los estudiantes que se quedan sin plaza, sino a aquellos que van haciendo traslados de matrícula de universidad en universidad según van quedando plazas vacantes en el afán de aproximarse a su primera opción o al lugar de su residencia. Se trata además de un problema en cuya resolución están interesadas las propias Universidades, pues en ningún caso se pretende dejar plaza alguna sin cubrir. De esta reivindicación han tenido conocimiento además, otras autoridades Universitarias y nos consta que en la CRUE se ha creado un grupo de trabajo para el estudio y propuesta de medidas para evitar estas situaciones.

También ha resultado cuestionada la aceptación, en el proceso de preinscripción y matrícula, de la realización de los rotatorios de Medicina en el Campus de Toledo. Los alumnos de Medicina, al hacer su solicitud, deben elegir entre varias posibilidades, cursar el grado completo en Albacete, en Ciudad Real o finalmente, en alguno de esos dos campus realizando las prácticas en el Hospital Universitario de Toledo. Cuando se agotan los cupos de Albacete y Ciudad Real, los estudiantes asumen realizar los rotatorios en Toledo, lo que ha dado lugar a diversas quejas, aduciendo en unos casos que no habían tenido conciencia de escoger dicha opción y, en otros, que entendían que luego era posible cambiar la opción inicial. Hay que tener en cuenta las dificultades existentes en la organización de los itinerarios formativos que no dependen únicamente de nuestra Universidad, sino de las posibilidades de prácticas en los hospitales adscritos. Desde el Vicerrectorado de Ciencias de la Salud se han adoptado medidas para mejorar la información en el momento de la realización de la preinscripción y matrícula y se ha realizado una convocatoria pública para el cambio de itinerario formativo, actualmente en periodo de resolución.

### 3.1.2. Aspectos relativos a la guía-e, sistemas de evaluación

Como se ha señalado anteriormente, si bien continúa habiendo quejas relativas a la guía-e y los sistemas de evaluación, las instrucciones remitidas al profesorado por los Vicerrectorados competentes (Estudiantes y Estudios, calidad y acreditación), la aprobación del nuevo Reglamento de evaluación del estudiante y la mejora en la coordinación en los centros han venido a reducir parte de los problemas en este ámbito. Entre los asuntos que han llegado a la DU caben destacar los siguientes aspectos:

a. Incumplimientos de la obligación de dar publicidad a los resultados de los distintos sistemas de evaluación en los plazos establecidos. Entre los aspectos destacables aquellos casos en los que, pese a realizarse varias prácticas durante el curso, los alumnos no reciben ningún tipo de calificación hasta la nota final, desconociendo su evolución y los déficits que presentan. Destaca en este contexto, la queja colectiva mantenida respecto de una asignatura en la que los resultados de la evaluación final habían sido considerablemente bajos y en uno de los grupos solo había un aprobado. La persona docente aducía que en Campus Virtual estaba colgado un libro con los problemas del curso y sus soluciones y que eso debería ser suficiente para que el estudiantado pudiera comprobar cómo se resuelve la práctica y si había respondido bien o no. A este respecto es necesario recordar que el estudiantado tiene derecho a conocer el resultado de los distintos sistemas y a una evaluación individualizada, derecho que no se respeta colgando formalmente el desarrollo de los problemas en Campus Virtual, requiriéndose complementariamente la corrección individualizada de las prácticas evaluables, su publicación en los plazos establecidos y la posibilidad de revisión individualizada como se recoge en el art. 15.1 RRE que señala que «El profesor responsable de una asignatura deberá hacer públicos los resultados de cada prueba de evaluación, de manera que se facilite al estudiante la estimación de su progreso. Se establece para ello un plazo máximo de quince días hábiles desde la realización o desde el plazo establecido de entrega. En todo caso, la publicación de las calificaciones finales se hará con anterioridad a la fecha para el cierre de actas especificado en el calendario académico oficial»<sup>6</sup>.

b. Modificación de los criterios y sistemas de evaluación de manera unilateral, sin seguir el procedimiento ni recibir las autorizaciones de las autoridades competentes para su validación. En algún caso hemos detectado divergencias entre los criterios y sistemas de evaluación fijados en la guía-e y los que realmente se han aplicado. A este respecto, el caso más llamativo fue el de un miembro del estudiantado que había optado por un examen final (de conjunto) en una asignatura. En la guía-e aparecía claramente reflejado que la prueba se desarrollaría en el día previsto para la evaluación ordinaria y que consistiría en un examen teórico/práctico por valor del 100 % de la calificación. El resultado que tuvo el estudiante en la prueba fue superior a un 8, si bien en el acta de calificación se encontró con un suspenso. Al pedir la revisión, la persona docente le informa de que tenía que haber hecho un trabajo que era requisito obligatorio para superar la asignatura y que así lo había informado el primer día de clase. En ningún lugar

6. Hay que recordar además, que el anterior REE y aplicable a las situaciones descritas en el momento en que se produjeron también preveía, en el art. 18.1 que «a lo largo del curso, el profesor deberá dar a los estudiantes que así lo requieran las explicaciones oportunas sobre las valoraciones realizadas sobre su progreso a través de las pruebas de evaluación, publicadas como se indica en el Art. 16 (1, 2), en horario de tutorías o en otro momento a consideración del profesor, con la finalidad de que los estudiantes extraigan el máximo aprovechamiento de estas revisiones y confirmen la correcta aplicación de los criterios de evaluación recogidos en la programación docente, pudiendo producirse la corrección de alguna valoración».

de la guía-e, ni del Campus Virtual había ninguna mención al respecto. Desde DU se advirtió de la necesidad de cumplir con los sistemas publicitados y que, además, tienen un carácter vinculante. Para solucionar esta situación fue preciso hacer varios requerimientos a la persona docente, los últimos acompañados de una resolución del Vicerrectorado de Estudiantes al objeto de que modificara el acta para ajustarlo a los criterios publicitados.

Nuevamente se aprovecha para recordar el carácter vinculante de los criterios adoptados y la imposibilidad de su modificación durante el curso, salvo que se realice en los casos y condiciones establecidos en el Reglamento de evaluación del estudiante. En efecto, como se señala en el art. 2.3 del REE que *«Los criterios y sistemas de evaluación de las asignaturas no se podrán modificar durante el curso académico, salvo por causa grave justificada y ante la petición del profesor responsable, que deberá contar con el visto bueno del Departamento y Centro correspondientes y del vicerrectorado con competencias en evaluación de los estudiantes. El Centro será el responsable de garantizar la publicidad de las modificaciones con la suficiente antelación entre todos los estudiantes matriculados en la asignatura»*.

- c. Por lo que se refiere a los exámenes las quejas han venido referidas, por un lado, a las dificultades para cambiar la fecha en casos justificados (enfermedad acreditada, participación en pruebas oficiales de deportistas de alto rendimiento, coincidencia con exámenes de alumnos que están en movilidad SICUE de asignaturas que no les han permitido llevarse en el contrato de estudios). El anterior REE era bastante parco en el detalle de los casos en que procedía modificar la fecha del examen y, en algunas ocasiones, el profesorado afectado hacía una interpretación excesivamente restrictiva de la normativa. A este respecto, el vigente REE ha mejorado sustancialmente la regulación al introducir una enumeración de los supuestos más habituales, cerrando el listado con una cláusula abierta que permite, a juicio del profesor, incluir otras circunstancias que se consideren justificadas (cfr. art. 6.1 REE).

Por otro lado, se han producido algunas quejas respecto del tiempo de realización de alguna prueba concreta de evaluación, bien porque desde el inicio la persona responsable el tiempo dado fuera excesivamente corto -teniendo en cuenta el número de alumnos capaz de ajustarse al mismo-, bien porque a pesar de existir problemas técnicos en la realización de la prueba (en un examen realizado con ordenador), no se ha tenido en cuenta esta circunstancia para ampliar el tiempo programado. A este respecto, recomendamos al profesorado que, la determinación del tiempo de realización de la correspondiente sea proporcionada a la extensión y número de preguntas, la dificultad de la prueba, las circunstancias concurrentes y la media de estudiantes que consigue terminar la prueba en la duración programada.

- d. Por lo que se refiere a la revisión de exámenes, las quejas se han referido tanto a los problemas con los que se han encontrado para cambiar la fecha de revisión algunos estudiantes que se encuentran en situaciones justificadas (p.e., estar realizando otro examen o enfermedad acreditada), como a los supuestos en los que los profesores niegan el derecho a una revisión individual cuando las pruebas de evaluación han sido tipo test. Ciertamente, en los exámenes tipo test se puede programar una revisión colectiva para explicar la solución de las preguntas. No obstante, si algún alumno solicita la revisión individual, al objeto, por ejemplo, de comprobar los resultados marcados, es necesario atender la solicitud y posibilitar su revisión personalizada.

Junto a ello y con relación a la corrección de los exámenes., en algunos casos al revisar los exámenes los estudiantes se han encontrado con una calificación global, sin conocer la puntuación individualizada de las preguntas, ni recibir ningún tipo de explicación al respecto. Nuevamente procede recordar que la revisión individualizada debe permitir al estudiantado conocer las calificaciones de las distintas partes/preguntas, así como una explicación sobre las mismas.

- e. Finalmente, también se han planteado quejas con relación a las actas, en aquellos casos en los que las actas, o bien no se han publicado en tiempo y forma, o bien no se han cerrado en los plazos marcados, cuestión de particular importancia para la matrícula del nuevo curso o para la ampliación de matrícula en el caso de cambio de cuatrimestre.

Algunos de los problemas sintetizados se agravan cuando se trata de profesorado asociado, que no está familiarizado con las normas universitarias, sus plazos y formalidades. En estos casos apelamos a la necesidad de que se les den indicaciones precisas sobre el funcionamiento del sistema de evaluación, publicidad de las calificaciones y revisión de exámenes y que reciban la asistencia y ayuda que resulte precisa para que puedan cumplir con estos deberes.

### 3.1.3. Aspectos relativos al reconocimiento de créditos y convalidaciones

Al igual que en años anteriores se han producido algunas quejas sobre aspectos relativos a los reconocimientos y transferencias de créditos, regulados por la normativa del mismo título aprobada por Consejo de Gobierno de 18 de junio de 2009 y modificada con fecha de 21 de febrero de 2009, centrado particularmente en los plazos de resolución.

A este respecto, los estudiantes se quejan de la tardanza en la resolución de manera que, en algunos casos, cuando se les notifica la decisión con las asignaturas reconocidas es prácticamente al final del cuatrimestre, lo que puede incidir muy negativamente en los resultados y aprovechamiento del citado periodo. Esto es especialmente gravoso, cuando parte de las asignaturas cuyo reconocimiento se solicitaba eran precisamente del primer cuatrimestre. En este contexto, y sin perjuicio de llamar a los órganos y comisiones responsables a agilizar su tramitación, creemos que la medida más segura sería modificar la normativa y establecer un plazo máximo específico para resolver estas solicitudes, ya que, en su defecto, rige el plazo general establecido en la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*<sup>7</sup>. Este plazo contribuiría de manera muy directa a la mejora en la eficiencia y, por supuesto, en la planificación de los estudios de los alumnos en esta situación. Por otro lado, también contribuye al buen desarrollo de la docencia, pues en muchos casos las decisiones alteran los estudiantes que permanecen en una asignatura o bien que, ante una decisión denegatoria, se tienen que integrar en el desarrollo de ésta.

### 3.1.4. Aspectos relativos a TFGs y TFMs

Con relación a los TFGs y TFMs, los problemas que se han planteado vienen referidos a la tutorización y seguimiento de dichos trabajos que, en los casos más llamativos de que ha tenido conocimiento esta DU, ha supuesto que prácticamente no se haya recibido ningún tipo de instrucción ni corrección por parte de la persona tutora, ni respuesta en tiempo razonable.

En este contexto, podemos señalar dos situaciones diferentes: en algunos casos, la falta de una orientación y seguimiento adecuado se debe al hecho de que la persona designada tutora carece de información suficiente sobre las características, desarrollo y seguimiento del TFG, lo que sucede particularmente en casos de profesorado asociado que no está familiarizado con el régimen de los TFGs o TFMs. A este respecto, es absolutamente imprescindible que, tanto desde la coordinación de los TFGs/TFMs, como desde las áreas de conocimiento afectadas se asegure que el profesorado recibe información suficiente sobre su papel en la tutorización, las características de los trabajos y los criterios de evaluación, al objeto de evitar consecuencias muy negativas para los estudiantes que, en situaciones extremas, se han encontrado con la calificación de suspenso.

El segundo tipo de situación se refiere a aquellos casos en los que la persona tutora, perteneciente al profesorado permanente, no cumple con las funciones de seguimiento exigidas por la normativa. El supuesto más extremo ha sido el planteado por una estudiante en el que, tras contactar con la persona tutora y seguir sus instrucciones, remite o el trabajo completo para su revisión con más de mes y medio de antelación a la finalización del plazo. De manera rápida recibe por respuesta que, en unos días le llegarían las correcciones, sin volver a recibir ningún tipo de comunicación en las semanas siguientes, pese a los mensajes que, semanalmente remitía de nuevo preguntando por el estado del trabajo. La estudiante comunicó esta situación a la coordinación del centro que, a su vez, trasladó a la persona tutora, si bien no supuso ningún cambio en la situación. A dos días de finalizar el plazo para el depósito del trabajo la alumna tuvo que dirigirse conjuntamente a distintas autoridades, incluida esta defensoría, para recibir, tras dicha comunicación, esa misma mañana la autorización para la defensa sin ningún tipo de comentario, ni explicación de la situación, ni corrección al trabajo.

En este contexto cabe recordar, como señala el art. 4.1 de la *Normativa sobre la elaboración y defensa del trabajo fin de grado de la UCLM* que «el TFG tiene que ser realizado bajo la supervisión de un tutor académico, que será un profesor con docencia en el Grado o de un área de conocimiento con docencia en el mismo. El profesor será

7. En efecto, el art. 31 de la citada norma, bajo la rúbrica «obligación de resolver» establece en su apartado 2 que «el plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento», puntualizando en el apartado 3 que «Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, éste será de tres meses».

**responsable de exponer al estudiante las características del trabajo, tutorizar al estudiante orientándole en el desarrollo del mismo y velar por el cumplimiento de los objetivos fijados, así como de su seguimiento y autorización de su presentación y defensa».** En igual sentido se recoge en el art. 5 del *Reglamento sobre evaluación y defensa de los trabajos fin de máster de la UCLM*.

El proceso de designación de tutores también ha generado alguna queja en DU. Particular atención merece la situación de un estudiante que tuvo hasta tres tutores consecutivos en apenas dos meses, dado que en todos los casos se trataba de profesorado asociado que habían ido renunciando consecutivamente a la plaza, lo que explicaba los cambios producidos. Nuevamente y siendo conscientes de las dificultades de profesorado con que se encuentran algunos centros, nuestra recomendación es que se adopten las medidas necesarias para evitar este tipo de situaciones.

Finalmente, también hemos recibido algunas quejas relativas a la evaluación de los TFGs, la conformación de dichos Tribunales y las discrepancias sobre los criterios empleados para evaluar los trabajos. Entre ellos destaca nuevamente la problemática de los tribunales integrados mayoritariamente por profesorado asociado que carece de información sobre estos procesos evaluadores, sin haber recibido instrucciones precisas y suficientes para el desempeño de esta función. Por ello, nuevamente reiteramos la necesidad de que, desde los centros y áreas afectadas se adopten las medidas que resulten necesarias para evitar este tipo de situaciones.

### 3.1.5. Sobre las estancias de movilidad Erasmus para el estudiantado UCLM

En relación con el programa ERASMUS para estudiantes de la UCLM que deseen realizar estudios en alguno de los destinos ofertados, se han planteado varios problemas que preocupan particularmente a esta DU.

En primer lugar, los relativos a las dificultades de realización de los contratos de estudio, existiendo diferencias en los criterios mantenidos para los mismos destinos y titulaciones, según el Campus o Centro en el que se aplique, lo que no debería suceder teniendo en cuenta que se trata de una misma Universidad. Además, la rigidez y las restricciones que se ponen al estudiantado en la formalización de dichos contratos, lo que en algunos casos suponen una reducción importante del número de créditos que pueden cursar en el lugar de destino, lo que hace que nuestros estudiantes acaben renunciando a la movilidad para no ver perjudicada la continuidad de sus estudios.

En este contexto, DU ha trasladado algunas consideraciones/recomendaciones en los Centros donde se han producido estos problemas, que también ha puesto en conocimiento del Vicerrectorado de Internacionalización al objeto de que se valore la conveniencia de elaborar pautas concretas en toda la UCLM que permitan reducir las diferencias que pueden llegar a producirse para firmar los contratos de estudios.

A este respecto, hay que tener presente que los programas de movilidad se desarrollan en el contexto del Programa Europeo Erasmus Plus, por lo que parece lógico atender al sentido y finalidad de estos programas, sus reglas, principios y directrices de aplicación. En concreto, sin perjuicio de otros instrumentos europeos, resultan particularmente relevantes la *Carta Erasmus de Educación Superior 2021-2027*<sup>8</sup>, que contiene las directrices del programa Erasmus -con referencia, además, a los instrumentos jurídicos europeos en las que se fundamenta- y la *guía de uso ECTS*<sup>9</sup> que se refiere a los principios y directrices de la movilidad europea y los reconocimientos. En el apartado relativo al «ECTs para la movilidad y el reconocimiento de créditos» de esta guía, se recogen los principios que deben inspirar los reconocimientos en estas movi­lidades:

a. ENFOQUE ABIERTO Y FLEXIBLE: efectivamente en el citado documento se subraya que «Dada la diversidad de titulaciones e instituciones de Educación Superior, es poco probable que los créditos y resultados de aprendizaje de un componente educativo individual sean idénticos en dos titulaciones diferentes (...) Por tanto, **se recomienda un enfoque abierto y flexible** hacia el reconocimiento de los créditos obtenidos en otro contexto, incluida la movilidad para el aprendizaje, **que se base en la compatibilidad de resultados de aprendizaje antes que en la equivalencia de los contenidos de las asignaturas».**

8. Carta Erasmus de Educación Superior | Erasmus+ (europa.eu)

9. ECTS users' guide 2015 - Publications Office of the EU (europa.eu)

- b. PUBLICIDAD Y SEGURIDAD: asimismo se recuerda que «Las políticas de reconocimiento de las instituciones deben ser públicas y debe poderse acceder a ellas fácilmente».
- c. ECTS y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE COMPATIBLES O COMPLEMENTARIOS: en la guía se recuerda que «el ECTS (...) desempeña un papel fundamental en la movilidad de los estudiantes, al facilitar la transferencia y el reconocimiento del estudiante de movilidad». Y que la regla de oro en la movilidad es que «Todos los créditos obtenidos durante el período de estudio en el extranjero (...), tal y como se suscribe en el acuerdo de aprendizaje y se confirma en la certificación académica, deben transferirse sin demora y contar para la titulación del estudiante...».

En particular, por lo que se refiere al contrato de estudios (apdo. 4.2.1 de la guía ECTS) se afirma que «Los componentes educativos que se completarán durante el período de movilidad no deben seleccionarse normalmente en función de su equivalencia con los componentes educativos individuales ofertados en la institución de envío. Los resultados de aprendizaje de todo el programa de estudio en el extranjero deben ser compatibles o complementarios a los resultados de aprendizaje del programa del título de origen que tienen que ser reconocidos después del período de estudio en el extranjero». «Así resulta más fácil que los créditos adquiridos en la institución de acogida sustituyan de manera flexible un número de créditos equivalente del programa de estudios de la institución de envío. También es posible registrar el período de movilidad como un todo, en vez de registrarlo componente a componente», recomendándose como criterio a considerar para un curso completo, la realización de 60 ECTS.

De aquí se deduce que es posible hacer el contrato materia por materia, pero también en bloque («como un todo», en expresión de la guía ECTS). En todo caso, se recomienda siempre que se haga de modo flexible, tratando de verlar por que el resultado del aprendizaje de los estudios que se cursan en la universidad de acogida sea compatible o complementario al «título» y no tanto por su exacta equivalencia con materias concretas del título.

En este contexto y al objeto de evitar que se produzcan problemas en la tramitación de los contratos de estudios de los centros, la DU recomienda: en primer lugar, que los centros revisen detalladamente los convenios internacionales que se ofrecen al estudiantado y se publiciten claramente los criterios que se deben tener en cuenta al formular la propuesta de contrato de estudios, teniendo en cuenta los parámetros recomendados en los instrumentos europeos. **Flexibilidad, publicidad, transparencia y compatibilidad o complementariedad de los resultados deben ser los principios inspiradores para la firma de los contratos de estudios.** Junto a ello, en segundo lugar, en los casos de las mismas titulaciones impartidas en Campus diferentes, que los centros afectados consensuen los criterios de reconocimiento, evitando que pueda haber agravios comparativos en los reconocimientos según el campus en el que se haya formalizado matrícula.

Además, han llegado a la DU algunos problemas referidos a la tardanza en la recepción de las calificaciones obtenidas por nuestros estudiantes, en ocasiones debido a las diferencias de organización temporal de los estudios con algunas universidades europeas. Esto puede afectar a las posibilidades de elección de materias (optativas, sobre todo) o de grupos en la matriculación del nuevo curso. Nos consta que, desde la ORI, se reclaman las calificaciones para intentar agilizar el proceso, pero en todo caso recomendamos que los coordinadores de los convenios de las Universidades donde se produce este tipo de problemas lo comuniquen a sus homólogos al objeto de intentar buscar una solución más permanente. Asimismo, que se procure establecer medidas que sirvan para minimizar las consecuencias de una recepción tardía de las calificaciones, en los aspectos relativos a la elección de optativas o de grupo.

### 3.1.6. Horarios

La planificación horaria ha sido motivo de descontento particularmente en los itinerarios de doble titulación. Los alumnos se quejan de las horas intermedias sueltas, así como de la asimetría en los horarios de clase en los distintos días de la semana que, en alguno de los asuntos tramitados, suponía en algún día de la semana superar las 8 horas de clase, lo que es objetivamente excesivo y perjudica particularmente a los estudiantes que asisten a clase habitualmente, mientras que en otros días no se alcanzaban las 3.

Entre los motivos para esta organización, algunos justificados como pequeña plantilla de profesorado o problemas de espacios, pero otros más discutibles (facilitar concentrar docencia al profesorado o dejar los viernes sin clase para otro tipo de actividades), sobre todo en aquellas situaciones en las que, debido a las circunstancias del centro, se llega a desajustes tan señalados. Somos conscientes de la complejidad de la organización de horarios, pero pedimos un especial esfuerzo por evitar desequilibrios en su organización, y más aún en las dobles titulaciones en las que hay un mayor número de asignaturas a cursar por los estudiantes.

### 3.1.7. Modificación de itinerarios

La modificación de los itinerarios en las dobles titulaciones ha originado algunos problemas sobre todo en aquellos casos en los que el estudiantado afectado no ha sido debidamente informado sobre la modificación, sus consecuencias o repercusiones y, en su caso, em tiempo de implementación del nuevo itinerario. Evidentemente, es posible abordar modificaciones de planes de estudio e itinerarios doble titulación, bien en aquellos casos en los que se observa déficits formativos o se atiende a otros aspectos académicos que se consideren relevantes, bien en los que es preciso hacer alguna modificación como consecuencia de recomendaciones de la ANECA. No obstante, en estos casos es particularmente importante cumplir con los deberes de información y publicidad, lo que significa ir más allá de un mero seguimiento de la tramitación formal de las mismas. Recomendamos a este respecto, hacer sesiones informativas con los estudiantes de la titulación o, en su caso, itinerario formativo, ofreciendo las explicaciones y aclaraciones pertinentes, sin perjuicio de que, además, se proporcione en la Web información suficientemente detallada y clara.

### 3.1.8. Tesis doctorales y premio extraordinario de doctorado

Con relación a las tesis doctorales se han planteado algunas cuestiones relativas, por un lado, a problemas de dirección y, por otro lado, al premio extraordinario de doctorado.

Por lo que se refiere a la dirección, los principales problemas vienen referidos a discrepancias sobre lo que supone la realización y dirección de una tesis y la percepción que, bien la persona que realiza el doctorado, bien la que dirige la tesis, tienen de la misma situación. Merece la pena destacar los casos en los que se ha realizado un informe negativo de la tesis en la aplicación RAPI por la dirección de la tesis y el doctorando no está de acuerdo con esa valoración. A este respecto, en algunas situaciones hemos tenido que aclarar que, cuando un doctorando ingresa en una EID de cualquier Universidad y solicita ser admitido para realizar la tesis doctoral, concretando asimismo quién o quiénes asumirán la tutorización y dirección de la tesis, adquiere, como compromisos fundamentales: 1º acatar las normas académicas de realización del doctorado, los plazos establecidos y el cumplimiento de las obligaciones formales y materiales que conlleva esta situación; 2º seguir las pautas e instrucciones de realización de la tesis que le indican, en este caso, quienes asumen la dirección, así como cumplir con el plan de investigación que previamente se haya fijado. Cualquier cambio al respecto debe ser previamente consensuado y autorizado por la dirección de la tesis y debe estar justificado.

En estos casos, recordamos a las personas que han acudido a la DU que, para controlar el buen desarrollo de las funciones tanto de los doctorandos, como de los tutores y directores de tesis, la EID exige que, anualmente, se realice una memoria, por parte de los doctorandos, del trabajo realizado durante el correspondiente periodo académico y que dicha memoria vaya acompañada de un informe de los tutores y directores de tesis, bien avalando su contenido, o bien poniendo de manifiesto los problemas que puedan haber surgido en el cumplimiento y desarrollo marcados para ese periodo temporal. Como elemento externo de valoración objetiva, se sitúa la Comisión del programa de doctorado correspondiente, integrada por profesores especialistas de la UCLM y encargada de hacer una valoración de la documentación presentada, de modo que, cuando se realiza una evaluación negativa, se revisan tanto el informe del doctorando como de la persona que tutoriza y/o dirige la tesis, al objeto de verificar la adecuación y motivación de la decisión. Finalmente, ratificado el informe negativo, se abre un nuevo periodo de 6 meses para que el doctorando pueda reconducir la situación y cumplir con las instrucciones recibidas de sus directoras respecto del plan de investigación correspondiente.

En segundo lugar, con relación a los premios extraordinarios. A este respecto, nos llegó una petición de amparo ante una impugnación de uno de los premios extraordinarios de doctorado. Como consecuencia de las averiguaciones que

se realizaron desde DU se detectaron algunos problemas en la convocatoria y resolución de los premios extraordinarios que motivaron una recomendación a la dirección de la Escuela Internacional de Doctorado sobre los siguientes aspectos:

1. Nuestra primera recomendación iba referida a **que, desde la EID se revisara la normativa de los premios citados -y, por tanto, las convocatorias- incluyendo un baremo ajustado a las garantías actualmente exigibles en este tipo de decisiones.**

En efecto, desde el punto de vista de la DU ni la normativa reguladora de los premios extraordinarios, ni la propia convocatoria establecían unos criterios suficientemente concretos que sirvieran, por un lado, a los concurrentes a los premios «predeterminar» o hacer una baremación provisional sobre su posible valoración y, por otro, sobre todo, que orientaran a las comisiones el ejercicio de ponderación y la motivación del resultado, contribuyendo además a una aplicación homogénea de los criterios en las distintas convocatorias. A este respecto, tan sólo en el apartado 7 (b) de la normativa de ese momento se recogían unas amplias horquillas de valoración para cuya concreción se hacía una remisión genérica a los criterios aplicados por la CNEAI, sin determinar qué criterios, puesto que, junto a los recogidos en el BOE donde aparecen publicados los baremos para evaluación de los sexenios, también operaba la CNEAI otros documentos de valoración de investigación.

En definitiva, se hacía necesario cumplir con las actuales exigencias de seguridad jurídica, publicidad y transparencia en procesos de valoración en las administraciones públicas, como además requiere, en jurisprudencia uniforme, el TS, lo que, entre otros aspectos, debía suponer que los criterios de baremación fueran públicos antes de convocarse los premios. Consideramos, además, a la luz de lo establecido en otras normativas, que podría resultar recomendable determinar, en su caso, la exigencia de una puntuación mínima para obtener el premio -un umbral mínimo- lo que facilitaría también la labor de las comisiones en caso de dejar desierta su concesión.

2. En segundo lugar, se recomendaba **la publicación completa de los resultados.** En efecto, una medida de seguridad jurídica y transparencia se refiere a la publicidad de los resultados que debe ser completa, no sólo el listado final de premios, sino la valoración concreta de los méritos de cada uno de los distintos candidatos. De hecho, recomendamos la publicación tanto de una propuesta provisional de premios, permitiendo en ese momento a los candidatos la realización de las alegaciones que consideren oportunas, como la definitiva, una vez atendidas y revisadas las alegaciones formuladas. De esta forma se permitiría, además, evidenciar los errores antes de la elaboración de la resolución definitiva lo que, sin duda, contribuye a evitar o disminuir recursos contra la decisión definitiva.
3. Finalmente, observamos que la presentación de méritos de los concurrentes a los premios se basa esencialmente en la aportación de datos en la aplicación de solicitud, sin que se requiera, con carácter general, de una **justificación documental** más allá de la declaración vinculada de veracidad. No obstante, en algunos casos, se dificultaba enormemente la labor del tribunal al no poder acceder fácilmente a algunos datos necesarios para el baremo como, por ejemplo, en aquellos casos de publicaciones colectivas en las que el número de autores y posición puede ser determinante de la aplicación de un u otro criterio de valoración. Por ello, la tercera recomendación iba referida a que la convocatoria requiriera la presentación, junto con la solicitud, de copias o certificados de méritos en los casos en los que, por la naturaleza o características del mérito alegado, sea necesario comprobar algún aspecto de difícil acceso.

### 3.1.9. Tramitación de los recursos

Otro de los aspectos planteados por el estudiantado viene referido a los tiempos de resolución de los recursos de alzada pues, en no pocas ocasiones, los plazos alcanzan el límite legal e incluso, lo sobrepasan. Este tipo de situaciones puede generar problemas de imposible reparación como, por ejemplo, cuando se resuelve un recurso contra una calificación de la convocatoria ordinaria, cuando ya ha transcurrido la convocatoria extraordinaria y el estudiante ha tenido que volver a examinarse. Por ello, se ha trasladado a los servicios jurídicos de la Universidad la recomendación de que se priorice la resolución de este tipo de casos.

## 3.2. Aspectos destacados de los sectores PDI y PAS

### 3.2.1. Concursos de profesorado y situación del profesorado asociado

A la DU han llegado algunas quejas del profesorado asociado relativas, por un lado, a la tardanza en la resolución de las convocatorias y, de manera derivada, al tiempo empleado en la formalización de los contratos, lo que en algunos supuestos ha originado el pago de las primeras clases como profesores conferenciantes. En algunos casos puntuales, estas situaciones se han agravado como consecuencia de la renuncia consecutiva de varias personas a la misma plaza, lo que, además, evidencia los problemas con los que se han encontrado en algunos centros al inicio de curso derivados de estas situaciones y la incidencia que ha tenido en el alumnado. A este respecto, consideramos que una medida que puede servir para minimizar estos problemas puede ser publicitar en la convocatoria de la plaza los horarios concretos que se deben cumplir o al menos una franja horaria suficientemente concreta, puesto que algunas renunciaciones han venido motivadas por la imposibilidad de cumplir con los horarios, siendo conocidos con posterioridad a la aceptación de la plaza.

Por lo que se refiere al tiempo de resolución de contrato, formalización y toma de posesión se ha solicitado una mayor antelación en las convocatorias objetivo prioritario además del Vicerrectorado de Profesorado, y una mayor agilidad en la formalización de los contratos y tramitación de las compatibilidades que, en casos puntuales, se ha retrasado más de lo deseable, aunque dentro de los plazos administrativos para resolver.

Por lo que se refiere a los concursos de plazas de profesorado merece destacarse los problemas suscitados con relación a la delimitación de los perfiles de las plazas. En estos casos hemos recordado la conveniencia de que los perfiles sean adecuados a la plaza que se convoca y al conjunto de obligaciones docentes e investigadoras que va a asumir la persona que supere el concurso, evitando incurrir en restricciones innecesarias o que no resulten justificadas a la plaza ofertada.

### 3.2.2. Uso de equipos y materiales adquiridos con proyectos de investigación

Otro de los problemas que han surgido entre el personal docente e investigador ha venido referido al uso de equipos y materiales adquiridos con proyectos de investigación cuando el proyecto ya ha finalizado y los participantes en el proyecto original están desarrollando proyectos de investigación en grupos diferentes. La problemática que se trasladó a la DU era si, quienes en su momento habían participado en el proyecto con cuyos fondos se adquirieron los equipos y materiales, podían usarlos para la realización de investigaciones en otros proyectos y, en caso afirmativo, si su utilización estaba vinculada a la autorización de la persona responsable como IP del proyecto original.

En este contexto, desde DU se hizo una valoración del marco normativo vigente en ese momento, en el que todavía no estaba aprobada la vigente normativa interna de grupos de investigación, cuyo contenido se transcribe a continuación y de la que se dio traslado a las partes afectadas, informando a su vez al Vicerrector de Política Científica por si pudiera resultar de utilidad en situaciones futuras:

El art. 39 de la LOU, se refiere a la investigación y la transferencia del conocimiento, como funciones de la Universidad, junto a la docencia. Subraya que «la investigación científica es fundamento esencial de la docencia y una herramienta primordial para el desarrollo social a través de la transferencia de sus resultados a la sociedad. Como tal, constituye una función esencial de la universidad, que deriva de su papel clave en la generación de conocimiento y de su capacidad de estimular y generar pensamiento crítico, clave de todo proceso científico» y, en el apartado 2, «reconoce y garantiza la libertad de investigación en el ámbito universitario».

Asimismo, el art. 40, señala que «la investigación **es un derecho y un deber del personal docente e investigador de las Universidades**, de acuerdo con los fines generales de la Universidad, y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico», a cuyo objeto la Universidad tiene el deber, conforme a lo previsto en el art. 40.1bis) de apoyar y promover la dedicación a la investigación de la totalidad del Personal Docente e Investigador permanente.

De manera más concreta, por lo que al objeto de análisis se refiere, el art. 14.1 e) de la Ley 14/2011, de 1 de junio, *de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*, dispone el derecho del personal investigador «**A la plena integración**

en los equipos de investigación de las entidades para las que presta servicios». Por su parte, el apartado f), se refiere al derecho «a contar con los **medios e instalaciones adecuados para el desarrollo de sus funciones, dentro de los límites derivados de la aplicación de los principios de eficacia y eficiencia** en la asignación, utilización y gestión de dichos medios e instalaciones por las entidades para las que preste servicios, y dentro de las disponibilidades presupuestarias», y el apartado g) reconoce el derecho de los investigadores «a la consideración y el respeto de su actividad científica». Todo ello sin perjuicio, como se señala en el art. 14.2, de los derechos reconocidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del **Estatuto Básico del Empleado Público**.

Este escenario deber ser interpretado en el marco general de la actuación de cualquier Administración Pública que, conforme a lo dispuesto en el art. 103 de nuestra Constitución, «sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho», principios que están en la base de todos los modelos de actuación que regulan el funcionamiento de las diferentes Administraciones Públicas y que aparecen, por ello, mencionados en la Ley 14/2011.

De todo ello se colige la necesidad de que nuestra Universidad, como institución pública, establezca las medidas que permitan el desarrollo de esta función esencial de investigación que constituye **un derecho y deber** del personal universitario acorde con el citado marco jurídico. En este sentido, resulta claro el deber de nuestra Institución de garantizar el desarrollo de la actividad investigadora en libertad **y de la forma más eficiente posible**. Para ello, como se señala en el art. 40.2 de la LOU «La investigación, sin perjuicio de la libre creación y organización por las Universidades de las estructuras que, para su desarrollo, las mismas determinen y de la libre investigación individual se llevará a cabo, principalmente, **en grupos de investigación**, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación».

Sin embargo, estas previsiones legales en nuestra Universidad no estaban, en ese momento, suficientemente desarrolladas. Tan sólo el art. 28 de los Estatutos de la UCLM establecía que «La Universidad de Castilla-La Mancha podrá crear otros centros o estructuras docentes, **de investigación** (...). 2. Cuando los centros sean de investigación, en el acuerdo de creación se establecerán, al menos, el régimen de la investigación y de sus investigadores, los órganos de gobierno, los sistemas de financiación que se prevean y las fórmulas de extinción de los centros o estructuras creadas», sin que dispusiéramos de una normativa propia y detallada sobre el funcionamiento de los grupos de investigación. Situación que, como es suficientemente conocido, ha cambiado notablemente, con la aprobación de la Normativa de grupos de investigación en innovación de la Universidad de Castilla-La Mancha, aprobada el 23.05.2022.

Por otro lado, la necesidad de comunitarizar el uso de estos bienes de titularidad pública encuentra su fundamento en los principios de actuación de la Administración y, particular, en el deber de garantía de la función investigadora que tiene asignada la Universidad como institución. De manera más concreta, el art. 4 de la citada Ley 14/2011, subraya que el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación se rige por los principios de calidad, **coordinación**, cooperación, **eficacia, eficiencia**, competencia, transparencia, internacionalización, evaluación de resultados, igualdad de oportunidades y **rendición de cuentas**. Por su parte, Plan estatal de investigación científica, se refiere a «la responsabilidad social y económica de la I+D+I a través de la incorporación del **modelo de Ciencia Abierta**, la aplicación de mecanismos de co-creación y las **políticas de acceso abierto**, así como el alineamiento de la I+D+I con los valores, necesidades y expectativas sociales y económicas». Asimismo, el PEICTI implementa diversos **principios de gestión y buen gobierno** necesarios para garantizar la consecución de sus objetivos, entre ellos el OE7, consistente en «Desarrollar, mantener e invertir en el equipamiento y las infraestructuras necesarias para protagonizar avances científicos y tecnológicos de vanguardia».

Por todo ello, para responder a esta necesidad de coordinación, eficacia, eficiencia y rendición de cuentas, caminar hacia un modelo de ciencia abierta, fomentar la investigación y garantizar que los investigadores puedan desarrollar de manera libre y con los medios necesarios su derecho y deber de investigar, diversas instituciones, universitarias y no universitarias, han ido estableciendo distintos tipos de disposiciones en los que se recoge claramente este sentido común del uso de los bienes e instrumentos de naturaleza pública, siendo particularmente representativos como, a

título de ejemplo, en el Código de buenas prácticas en la investigación de la Universidad de Cantabria<sup>10</sup> o, de manera más clara, en la Ley de Coordinación del Sistema Valenciano de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico Ley 2/2009, de 14 de abril, en cuyo art. 7, bajo la rúbrica, «Dotación, mantenimiento y uso del equipamiento e instrumentación científico-tecnológica», se dispone, entre otras medidas, que *«Al objeto de aumentar el rendimiento de los laboratorios, equipos e instrumentos, se estimulará la integración en redes de ámbito autonómico, nacional, europeo o internacional. En el Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico de la Comunitat Valenciana (MIDESTE) la responsabilidad de mantener los laboratorios y equipamiento funcionales corresponde a los centros de investigación depositarios de los mismos»*, Así como que *«Todos los centros públicos de investigación de la Generalitat, incluidos en el Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico de la Comunitat Valenciana (MIDESTE), titulares, responsables y usuarios de equipos específicos de investigación, deberán ponerlos a disposición compartida con investigadores que obtengan financiación pública para sus proyectos de investigación de acuerdo con las convocatorias autonómicas, nacionales, europeas o internacionales, siempre que sea compatible con la actividad habitual del centro donde se encuentre situado a fin de evitar el detrimento de las actividades y líneas de investigación de los investigadores públicos de estos centros»*.

Esta última norma, desde mi punto de vista, marca pautas de actuación coherentes con nuestro marco jurídico, respetuosas con el fomento de la investigación y que guarda un justo equilibrio en el uso de los medios y su conservación.

Como conclusión, tomando en cuenta los fundamentos normativos anteriormente señalados relativos a las medidas que toda institución pública debe adoptar para garantizar el derecho/deber de los investigadores en un sistema de ciencia abierta, recomendaba posibilitar el acceso del personal docente e investigador a los materiales y equipos adquiridos con cargo a presupuestos de proyectos de investigación, puesto que son de titularidad pública. Evidentemente, dicho acceso deberá respetar la asignación preferente de esos instrumentos o equipos a los proyectos de investigación en curso, lo que en modo alguno debe suponer impedir todo acceso, sino sólo delimitar en qué momento se puede hacer uso de los mismos.

### 3.2.3. Problemas sobre la autoría y derechos vinculados en TFGs, TFMs y otros trabajos de investigación

Otro de los problemas que ha llegado a la DU y planteado por el profesorado, se refiere a la eventual existencia a los derechos de autor en los TFGs, TFMs u otros trabajos de investigación y a la eventual participación de los directores y tutores en dichos derechos. Aunque la cuestión es muy amplia, por la casuística que puede darse, nos vamos a concentrar en los problemas concretos que se han trasladado a la DU y que, por un lado, venían referidos a la normativa aplicable para determinar la autoría; por otro lado, a si debe reconocerse también autoría y en qué medida a la persona que ha dirigido o tutorizado los trabajos, aspectos ambos circunscritos a aquellos casos en los que dichos trabajos se hacen en el ámbito de un proyecto de investigación; finalmente, cuando un TFG o TFM se ha desarrollado en el marco de un proyecto de investigación, a si hay que considerar en todo caso al estudiante que lo ha elaborado, coautoría en las publicaciones que se realicen en el marco del proyecto de investigación.

Por lo que se refiere al marco normativo, en una de las consultas/quejas que nos llegó, la persona que lo realizó afirmaba que había que aplicar el *Reglamento de protección y explotación de los derechos de propiedad industrial e intelectual de la UCLM* de 22 de julio de 2014, donde se dispone que *«En los trabajos a proteger por propiedad industrial desarrollados por el personal en formación, estudiantes o doctorandos en un marco diferente a los proyectos de I+D+i, como son los trabajos fin de carrera, trabajos fin de grado y master o las tesis doctorales, se reconocerá la autoría en exclusiva*

10. Donde se señala que «Los recursos materiales asignados para investigación deben utilizarse eficaz y eficientemente, administrarse con corrección y responsabilidad para alcanzar los objetivos previstos, y generar en la sociedad el mayor grado posible de confianza. Todas las instalaciones y el equipamiento científico deben ser adecuados para llevar a cabo las actividades de investigación planificadas, tanto en lo referente a la seguridad de las personas que los usan como a la calidad de los resultados que se obtengan. El personal de la institución que utiliza estos recursos pondrá especial cuidado en cumplir la normativa vigente. Los investigadores deberán asegurarse de que el personal colaborador que habrá de utilizar los equipos dispone de la información y formación adecuadas para garantizar un correcto uso de los mismos. Tanto los investigadores como el personal colaborador deberán seguir, en la utilización de los recursos, criterios de responsabilidad, economía y eficacia, de acuerdo con las normas de seguridad y salud laboral, y respetando el medio ambiente. Las instrucciones precisas para la utilización de los equipos empleados en investigación deben estar disponibles de la manera que se estime más conveniente y al alcance de los usuarios. Cualquier equipo que se utilice en las actividades de investigación debe estar sometido a un mantenimiento preventivo para asegurar la validez de los resultados obtenidos. Las instalaciones de la UC deberán igualmente estar sometidas a mantenimiento. Los investigadores no producirán cambios o alteraciones en las instalaciones sin el conocimiento y autorización de la UC».

*del personal en formación, estudiante o doctorando cuando el profesor solo haya encargado y evaluado el trabajo. En el caso de que el investigador también haya dirigido y coordinado el trabajo, los coautores serán el estudiante y el investigador. En ambos casos, los derechos sobre la protección de la invención son exclusivos de la UCLM».*

A este respecto, hay que tener en cuenta que el aludido Reglamento de protección y explotación de derechos de propiedad industrial e intelectual, va específicamente referido no a cualquier trabajo ni hallazgo en la investigación (sea TFGs, TFM, Tesis, etc.) sino a aquellos que pueden ser protegidos como «propiedad industrial» por cumplir precisamente los requisitos para que así lo sean, como consta expresamente en el apartado 3. Así, se entiende por propiedad industrial las creaciones relacionadas con la industria (patentes, modelos de utilidad, signos distintivos y diseños) y precisamente lo que regula este Reglamento es el procedimiento para seguir internamente en la Universidad para notificar la invención y que se apliquen las normas de protección establecidas. Dada su especificidad, no es una normativa que se aplique con carácter general a cualquier TFG, TFM o tesis doctoral.

Eso no significa, obviamente, que los derechos morales y patrimoniales derivados de la propiedad intelectual de los autores de los citados trabajos de investigación que no sean invenciones no estén protegidos, pero por otra normativa cuyo máximo exponente es el *RD Legislativo 1/1996, de 12 de abril por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual* (en adelante, TRLPI), sin perjuicio de otras normas de desarrollo y la jurisprudencia en este ámbito.

En efecto, es el artículo 10.1 del TRLPI el que establece como objeto de la propiedad intelectual «*todas las creaciones originales literarias, artísticas o científicas expresadas por cualquier medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que se invente en el futuro*», incluyendo a continuación un listado de creaciones que se consideran objeto de propiedad intelectual, y como tales comprendidas en el ámbito de aplicación del TRLPI. Lo cierto es que, el conjunto de obras que recoge este artículo es una lista abierta o *numerus apertus*. En la misma línea, el art. 11 del TRLPI añade las obras «derivadas» como creaciones igualmente protegidas por los derechos de propiedad intelectual. En este sentido, como se señala, el TFG o TFM o Tesis son, sin discusión, trabajos protegidos por la propiedad intelectual y, excepcionalmente, cuando se trate de invenciones, por el *Reglamento de protección y explotación de los derechos de propiedad industrial*.

Determinado el marco jurídico aplicable, se suscita la cuestión de si, además de quien ha llevado a cabo la investigación (TFG, TFM o tesis), es posible considerar como «coautor» a quien ha dirigido o tutorizado dicho trabajo.

A este respecto, resulta claro que la regla general es que los únicos propietarios intelectuales del TFG, TFM o tesis son los estudiantes (investigadores), expresamente se recoge también en el *Estatuto del estudiante universitario*, que es norma nacional (art. 7.1x), 8h y 9h), sin perjuicio de que también se ha incluido en la normativa de la UCLM (art. 2.4 de la normativa UCLM sobre elaboración y defensa del TFG y art. 2.4 de la normativa UCLM sobre elaboración y defensa del TFM). Los profesores que dirigimos esos trabajos, no tenemos con carácter general derechos de autor en los mismos, pues nuestra obligación es, diligentemente, saber encauzar, corregir y ayudar a los estudiantes, y no podemos pretender por ello que se nos atribuyan derechos de autor y de explotación de la obra, por mucho que nos hayamos esforzado para que el resultado de ese concreto trabajo de investigación sea óptimo. Así se señala específicamente en el art. 8g) del *Estatuto del Estudiante Universitario* donde se reconoce el derecho del estudiante «A contar con tutela efectiva, académica y profesional, en el trabajo fin de grado y, en su caso, en las prácticas externas que se prevean en el plan de estudios». Es, como acabo de señalar, cumplimiento de nuestras obligaciones como docentes y esta labor tiene su correlativo reconocimiento a efectos docentes.

Es más, precisamente, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que «*Es lógico que quien dirige un trabajo universitario de investigación en un programa de doctorado haya podido contribuir de alguna forma al trabajo elaborado por el alumno, por las ideas, orientaciones y sugerencias que le haya hecho en la dirección del trabajo. Pero esta labor de dirección no justifica por sí una presunción de que la autoría total o parcial del trabajo corresponde al director del trabajo de investigación, a menos que esas partes del trabajo ya estén publicadas antes por el director*». (STS 55/2020, de 16 de enero). De ahí que reiteremos, como regla general, la propiedad intelectual del TFG, TFM o tesis corresponde al estudiante (autor) y no al tutor/director de la misma.

Distinto es que, en casos concretos y acreditados, la labor del director haya sido de tal intensidad que, no solo haya dirigido, sino además aportado y construido parte de la investigación: en estos supuestos excepcionales, como reconocen nuestros tribunales de justicia, se podría hablar de coautoría. El TRLPI se refiere específicamente, en el art. 7.1, al hecho de que una obra «sea resultado unitario de la colaboración de varios autores» y los siguientes artículos recogen otras modalidades de colaboración como la obra colectiva (art. 8) o la obra compuesta e independiente (art. 9). Pero, evidentemente, para que podamos llegar a esta conclusión, es necesario que quede constancia fehaciente de dicha circunstancia, ya que nuestro marco jurídico parte de la presunción de autoría plena del estudiante sobre el TFG o el TFM, lo que va además en consonancia con lo dispuesto en el propia TRLPI que establece precisamente, en el art. 6.1, la presunción conforme a la cual es autor «a quien aparezca como tal en la obra, mediante su nombre, firma o signo que lo identifique».

A mayor abundamiento, cuando un tutor de un TFM autoriza la defensa de este figurando como único autor el estudiante, está expresamente reconociendo y avalando que su aportación no es de entidad suficiente como para hablar de coautoría. Resulta claro, por tanto, que la forma de acreditar la coautoría en este tipo de trabajos de investigación es dejando constancia expresa en la firma de este, aclarando, si fuera necesario en el correspondiente informe, el grado o modalidad de colaboración, y que ésta supera la diligencia que todo profesor debe poner en la tutorización de estos trabajos.

Finalmente, se ha consultado cuando un TFG o TFM se ha desarrollado en el marco de un proyecto de investigación, si hay que considerar en todo caso y situación al estudiante que lo ha elaborado, coautoría en las publicaciones que se realicen en el marco del proyecto de investigación. Para ello es decisivo determinar en el caso concreto qué resultados ha obtenido por sí mismo el estudiante y, en segundo lugar, si dichos resultados han sido incorporados a la publicación y en qué medida, es decir, la importancia de estos resultados en el trabajo que es objeto de publicación, pues como señala, nuestro Tribunal Supremo, en el caso de obras colectivas o en colaboración, «no basta la participación sin más, sino que es necesario que su intervención presente una cierta originalidad» (STS 26 de abril de 2017). Evidentemente, su determinación hay que hacerla caso a caso, en función de las circunstancias concurrentes, teniendo en cuenta que la valoración no puede fundarse en meras presunciones o sospechas de apropiación de la autoría, sino que deben venir avaladas por pruebas fehacientes e inequívocas.

### 3.2.4. Problemas de disciplina académica

Se mantiene alta la preocupación del PDI sobre los aspectos relativos a la disciplina académica, tanto respecto a la realización fraudulenta de exámenes, TFGs y TFMs, como a los problemas de comportamiento de alumnos con algunos miembros del personal de administración y servicios, y el trato al profesorado que, en algunos casos puntuales, ha llevado a situaciones complejas.

A este respecto conviene recordar que ya en el art. 9 del anterior Reglamento de Evaluación del Estudiante se regulaban las consecuencias de la realización fraudulenta de pruebas de evaluación, TFGs y TFMs, como también se recoge de manera más detallada en el art. 8 del nuevo REE. De este modo, junto a las medidas relativas a la calificación que el/la docente puede adoptar individualmente otras posibles sanciones por la gravedad de los hechos, así como, en su caso, se podría derivar el asunto al Vicerrectorado de Estudiantes, órgano al que corresponde las competencias relacionadas con el régimen de disciplina académica de los estudiantes.

Asimismo, se han planteado quejas y solicitudes de amparo motivadas en el comportamiento de algunos miembros del alumnado no respetuoso con el profesorado y, como ya se indicaba, y el personal de administración y servicios. En los casos más graves, se ha puesto en conocimiento del Vicerrectorado de estudiantes que ha activado el correspondiente procedimiento disciplinario.

También se han planteado quejas del profesorado respecto de la actitud del estudiantado en la realización de los TFGs y TFMs, la desconexión respecto de las instrucciones dada por la persona tutora así como, por el hecho, en algunos casos, de que el estudiante termine haciendo un trabajo que no tiene nada que ver con el tema y estructura acordados. A este respecto, la queja más llamativa se produjo con un docente que había estado tutorizando un trabajo durante más de un curso académico. En el primer año, y tras varias comunicaciones entre el docente y el estudiante, en la fecha del depósito, el alumno remite el TFG al profesor al principio de la mañana. Ante la falta

de respuesta -el profesor se encuentra realizando un examen- el alumno se dirige a otros dos profesores para que autoricen la defensa, lo que evidentemente no se realizó, si bien se generó una situación de tensión con el estudiante. En el segundo año, tras pedir las últimas correcciones al estudiante y señalarle que una vez realizadas, se autorizaría la defensa, se encuentra con que el estudiante informa de que va a cambiar totalmente de tema, lo que, además de sorpresa, genera la negativa del profesor a autorizar el cambio. En este contexto, la persona docente nos solicita intervención ya que el estudiante interpreta tal negativa como un acto de hostilidad contra él. En la intervención de la DU se le recordó al estudiante los deberes que asume en su desarrollo, entre ellos, seguir las instrucciones que se le han dado, así como, en aquellos supuestos en los que puedan existir divergencias, ponerlas en conocimiento de la coordinación, al objeto de que se busquen, si proceden, las medidas oportunas.

Finalmente hemos recibido quejas de equipos directivos y de coordinación por los problemas de algunas personas del profesorado con relación a la asunción de tutorización de TFGs, TFMs y colaboración en los Tribunales. A este respecto hay que recordar que la tutorización de TFGs y TFMs, así como la participación en Tribunales forma parte de las obligaciones docentes del profesorado. Para su desarrollo, las Facultades y equipos directivos, sin perjuicio de las funciones del Vicerrectorado competente, disponen de cierta flexibilidad en el momento de determinar la distribución y organización de Tribunales siempre y cuando se fundamenten en criterios objetivos (como, entre otros, la carga y capacidad docente), aspectos que, además, habitualmente, además, cuentan con el visto bueno de la Junta de Facultad. A este respecto, cuando el desacuerdo se refiere a los criterios fijados por el Centro, es posible solicitar su revisión o modificación a través de los canales correspondientes (Junta de Facultad o de Centro, comisión de coordinación, etc). Cuando se refiera a la concreta asignación, se pueden formular las correspondientes alegaciones a la distribución ante el órgano competente establecido en el Centro para esta función si bien nos consta que, en algunos casos, ha sido necesaria la intervención del Vicerrectorado de estudios, calidad y acreditación.

### 3.2.5. Problemas de convivencia

Los problemas de convivencia han sido objeto de frecuentes peticiones de amparo, quejas y solicitud de intermediación ante la DU, dando lugar a actuaciones de muy distinta intensidad y calado. Los contextos en los que se generan estas situaciones también son muy diversos, desde casos en los que, ante un hecho o acontecimiento puntual, como la reunión de algún órgano colegiado, se han producido intercambios de opiniones enfrentadas e incluso descalificaciones cruzadas, a supuestos de relaciones problemáticas o enquistadas entre personas de un grupo de investigación o de un área de conocimiento al cuestionamiento de la existencia o no de la figura del responsable/coordinador de área y de las funciones que pueden corresponderle, por señalar algunos aspectos.

La actuación de la DU para atender estos casos oscila desde labores de intermediación, al establecimiento de normas de convivencia -que, necesariamente, deben contar con la aprobación y colaboración de las partes- o la puesta en conocimiento, en los casos en los que resulte procedente, de los hechos a los órganos del equipo de dirección competentes y, en su caso, a la inspección de servicios.

### 3.2.6. Sobre la coordinación docente

Otros de los problemas planteados se refieren a la coordinación docente. En efecto, hay casos en los que los equipos directivos de los centros o las comisiones de calidad se encuentran con importantes obstáculos, reticencias del profesorado y negativa a hacer los cambios solicitados o a proponer medidas alternativas, cuando se les advierte algún problema de coordinación respecto de una asignatura, en ocasiones, además, motivada por alguna queja de los estudiantes o como resultado de los informes de calidad del centro.

En este contexto, es necesario no perder de vista que, en el modelo de enseñanza universitaria actual y como consecuencia del Proceso de Bolonia se ha producido un cambio esencial y trascendente en la docencia universitaria **basada en la necesaria coordinación de la docencia como responsabilidad compartida**. La coordinación exige que todo el profesorado de una titulación sea y actúe como un equipo docente, es decir, como un grupo de profesores/as que tienen un objetivo común: formar titulados/as en las condiciones exigidas en el Proyecto de Tí-

tulo, por el que van a trabajar conjunta, colaborativa y armónicamente, a fin de conseguir una docencia de calidad. Esto se deduce claramente de nuestro marco normativo.

Así en primer lugar, el art. 8 de los Estatutos de la Universidad de Castilla-La Mancha señalan que son funciones de las Facultades y Escuelas, dentro de su respectivo ámbito de competencias: apdo. b) La coordinación académica y administrativa y la supervisión de las enseñanzas que hayan de impartirse para la ejecución de los planes de estudio y de los programas de calidad. Esta previsión es, por otro lado, perfectamente compatible con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional respecto de la libertad de cátedra. En efecto, *“la STC 217/1992 (fundamento jurídico 2º) declaró que la libertad de cátedra, en cuanto libertad individual del docente, es una proyección de la libertad ideológica y del derecho a difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones, que cada profesor asume como propias en relación con la materia objeto de su enseñanza, presentando de este modo un contenido, no exclusivamente pero sí predominantemente negativo. Por ello mismo (ATC 457/1989 y STC 217/1992, fundamento jurídico 3º), la libertad de cátedra no puede identificarse con el derecho de su titular a autorregular por sí mismo la función docente en todos sus aspectos, al margen y con total independencia de los criterios organizativos de la dirección del centro universitario. Es a las Universidades, en el ejercicio de su autonomía, a quienes corresponde disciplinar la organización de la docencia. En consecuencia, los derechos de los arts. 20.1c) y 27.10 de la Constitución, lejos de autoexcluirse se complementan de modo recíproco. El derecho a la autonomía universitaria garantiza un espacio de libertad para la organización de la enseñanza universitaria frente a injerencias externas, mientras que la libertad de cátedra apodera a cada docente para disfrutar de un espacio intelectual propio y resistente a presiones ideológicas, que le faculta para explicar, según su criterio científico y personal, los contenidos de aquellas enseñanzas que la Universidad asigna, disciplina y ordena (STC 106/1990, fundamento jurídico 6º)».*

De las consideraciones anteriores se concluyen algunos aspectos capitales en este asunto: a) como señala nuestro Tribunal Constitucional, la libertad de cátedra no es el derecho de su titular a autorregular por sí mismo la función docente en todos los aspectos; b) Igualmente el citado Tribunal atribuye a las Universidades, en ejercicio de su autonomía, la disciplina de la organización de la docencia; c) según nuestros Estatutos, que, entre otros, regulan las distintas competencias de los órganos de gobierno y representación de nuestra Universidad, corresponde en concreto a las Facultades en el ámbito de sus competencias la coordinación académica y la supervisión de las enseñanzas que hayan de impartirse para la ejecución de los planes de estudio, sin perjuicio de las competencias de otros órganos de gobierno de la Universidad.

En concreto, la coordinación de las Facultades en el actual modelo universitario se realiza de manera horizontal y vertical. Para ello se dispone de distintos órganos/cargos, como son los vicedecanos de calidad, las comisiones de calidad docente y la coordinación del grado y la de los respectivos cursos de grado. Esta forma organizativa establecida para coordinar, evaluar los títulos, su implantación y desarrollo no es un capricho de un centro, ni mucho menos, de la UCLM, sino es consecuencia de la implantación del modelo de Bolonia en todo el sistema universitario español, como instrumento de mejora de la calidad docente, pero también de «transparencia» y «responsabilidad» en el ejercicio de nuestras funciones. Este papel de coordinación ha adquirido tal importancia en el funcionamiento del sistema docente actual que son muchas las Universidades que han establecido normativas propias, directrices, instrucciones que desarrollan cada uno de estos elementos al respecto, subrayando esta importantísima función de los coordinadores, a los que se les encomienda, entre otras, que fomenten *«la adecuada coordinación y coherencia científica de los contenidos de los módulos, materias y asignaturas que se integran en el título. Asimismo, colabora en asegurar que su nivel científico sea el adecuado para el nivel de estudios del Grado»<sup>11</sup>; detectar la existencia de posibles solapamientos de contenidos de las asignaturas que componen el título, así como proponer, en su caso, las acciones necesarias para su subsanación<sup>12</sup>; «Aplicar la Memoria de Verificación, organización y gestión práctica del título, coordinar los desarrollos docentes de los módulos, materias o asignaturas, informar de la adecuación de las guías docentes a los objetivos y condiciones de la titulación,*

11. Cfr. FUNCIONES DE LOS COORDINADORES DE LOS TÍTULOS UNIVERSITARIOS (GRADO Y MÁSTER) [Información para su publicación en las web de los títulos, junto con los datos del coordinador/a: nombre, correo electrónico, despacho, horario de tutorías, fotografía] (ucm.es)

12. funciones\_coordinacion\_grado.pdf (uhu.es)

*pudiendo formular propuestas de modificación»<sup>13</sup>; vigilar la adecuada coordinación «entre materias y asignaturas que se encuentran emplazadas en diferentes cursos del título, de manera que se coordine adecuadamente el despliegue de contenidos entre cursos y se eviten vacíos y duplicidades»<sup>14</sup>; la propuesta de medidas para evitar solapamientos entre asignaturas, acciones de mejora, programar y mantener reuniones de programación con el profesorado de la titulación, revisar la consecución de las competencias perseguidas en el título y proponer acciones de mejora, etc.<sup>15</sup>; la gestión de «posibles disfunciones que puedan originarse **en cuanto al contenido académico de las asignaturas del Grado, tales como solapamientos y reiteraciones de contenido**»<sup>16</sup>.*

Además, los instrumentos de la UCLM sobre el sistema de garantía de la calidad de los títulos de grado y máster universitarios distribuyen las distintas funciones entre el equipo de dirección, la coordinación del grado y la comisión de garantía interna de la calidad<sup>17</sup>, señalando que **«en el caso de establecer una Comisión de Garantía Interna de la Calidad en el seno del Centro, el Equipo de Dirección del Centro y, en particular, su Decano / Director, como principal responsable, actuará como corresponde a la Dirección de cualquier organización comprometida con el establecimiento, desarrollo, revisión y mejora de un sistema de gestión de la calidad.**

*Como consecuencia de ello, todas las personas cuyas funciones tengan relación con los procesos del SGIC, están implicadas en la realización de actividades relacionadas con el mismo, siendo cada una de ellas responsable de la implantación, en su campo de actividad específico, del sistema establecido en este MSGIC. Por tanto, el Decano / Director del Centro, o Coordinador del Máster, exige que todas las personas del mismo actúen de modo diligente y cuidadoso, de manera que no se produzca el más mínimo menoscabo en la calidad especificada para los servicios que presta. Igualmente, el Decano / Director / Coordinador del Máster mantiene una invitación, dirigida a todas las personas del Centro / Titulación, para que realicen propuestas de mejora, las cuales serán estudiadas y, en su caso, impulsadas por la Comisión de Garantía de la Calidad del Centro / Titulación, con el objetivo de mejorar los procesos y los resultados de la calidad».*

Al coordinador de Calidad le asigna las funciones siguientes:

- Coordinar el desarrollo de un diagnóstico o análisis de la situación previa antes del establecimiento del SGIC de la UCLM.
- Planificar el desarrollo del SGIC en la Facultad / Escuela / Titulación.
- Asegurar que se promueve la toma de conciencia de los requisitos de los grupos de interés en todos los niveles del Centro / Titulación.
- Archivar la documentación relativa a la política de calidad del Centro / Titulación.
- Coordinar el proceso de control y evaluación de las diferentes actividades desarrolladas en el Centro / Titulación juntamente con los responsables de dichas actividades

Y a la Comisión de Garantía de Calidad (CGC), las tareas de planificación y seguimiento del SGIC, actuando además como uno de los vehículos de comunicación interna de la política, objetivos, planes, programas, responsabilidades y logros de este sistema. En concreto le corresponde:

- Verificar la planificación del SGIC de la UCLM en la Facultad / Escuela.
- Proponer el INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DE LAS TITULACIONES DE GRADO Y MÁSTER DEL CENTRO, que contendrá los datos emanados del desarrollo de los procedimientos del SGIC, su análisis y, en su caso, el seguimiento de la aplicación de las acciones de mejora propuestas con anterioridad.
- Proponer el PLAN ANUAL DE MEJORAS DE LAS TITULACIONES DE GRADO Y MÁSTER DEL CENTRO, que, al menos, contendrá: o Descripción de cada acción de mejora o Tareas a realizar para cumplir con la acción de mejora o Responsables de la tarea o Temporalización (Fecha de inicio y final) o Recursos necesarios o Indicador de seguimiento o responsable del seguimiento.

13. [guia\\_del\\_coordinador.pdf \(unizar.es\)](#)

14. [ETSII-Estructura.Coordinacion.pdf \(unirioja.es\)](#)

15. [PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN DE LA ENSEÑANZA DE GRADO \(unileon.es\)](#)

16. [Coordinacion210.pdf \(us.es\)](#)

17. [https://www.uclm.es/-/media/Files/A01-Asistencia-Direccion/A01-124-Vicerrectorado-Docencia/PDFDocencia/V01\\_201707\\_SGIC.ashx?la=es](https://www.uclm.es/-/media/Files/A01-Asistencia-Direccion/A01-124-Vicerrectorado-Docencia/PDFDocencia/V01_201707_SGIC.ashx?la=es)

En definitiva, se puede concluir que coordinación del grado y profesorado están llamados a escucharse y a entenderse en las mejoras que los títulos requieran. Por todo ello, como Defensora Universitaria apelo a la profesionalidad y responsabilidad de todos los sujetos implicados, invitándoles a reunirse y, sobre la base del respeto mutuo, escucharse, a llevar a cabo un diálogo tranquilo en el que puedan valorar los eventuales problemas detectados y las posibles vías de solución propuestas por la coordinación del título en ejercicio de las funciones que tiene atribuidas y siempre en aras a un buen funcionamiento de la titulación.

## 4. Actuaciones en el marco del protocolo frente al acoso

El art. 23 del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia de la UCLM (en adelante, Protocolo de actuación frente al acoso), dispone que la DU realizará el control y seguimiento de la aplicación del protocolo *«con el objeto de analizar su eficacia en la prevención, detección y erradicación de situaciones de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia en la UCLM»*.

La realización de este seguimiento resulta, desde mi punto de vista, un elemento de gran utilidad porque, por un lado, permite hacer un diagnóstico sobre la situación y salud laboral y profesional de los miembros de la comunidad universitaria en este ámbito. En segundo lugar, porque permite detectar, en su caso, las insuficiencias que puedan existir en los procedimientos previstos, al objeto de proponer medidas de mejora. Y, como consecuencia lógica de lo anterior, porque a su vez contribuye a visibilizar este instrumento, lo que sin duda mejorará y fortalecerá la eficacia preventiva del mismo.

### 4.1. Marco de intervención

Al objeto de contextualizar las actuaciones llevadas a cabo desde la DU, se hará una breve referencia al marco normativo de nuestra Universidad. Los objetivos generales del Protocolo, como se señala en el art. 2, son los establecidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo y consisten en:

- 1º Establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar esas situaciones en la UCLM (prevención primaria);
- 2º Establecer los procedimientos formales e informales adecuados en caso de presentarse una queja o una denuncia de acoso o violencia en el entorno profesional (prevención secundaria);
- 3º Facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional una vez haya quedado acreditada la realidad de la denuncia (prevención terciaria).

En este contexto, en el Protocolo se incluyen las correspondientes definiciones de las distintas modalidades de acoso, acompañadas de un listado meramente ejemplificativo de situaciones que pueden considerarse acoso, y que orientan a los miembros de la comunidad universitaria en la valoración de su situación.

Para lograr estos objetivos, el protocolo frente al acoso dispone de distintas herramientas que, de manera muy sintética consisten en: (1) *medidas de difusión del protocolo y formación y sensibilización* en este ámbito, así como los (2) procedimientos para su tramitación, que pueden ser informales o formales. Los primeros están pensados para situaciones de escasa o mínima entidad y consisten básicamente en poner en conocimiento de la DU una situación de las descritas en el protocolo con el objeto de que se lo comunique a la persona que causa dicha situación para que cese en la misma o adopte la medida que sea necesaria para ponerle fin o bien, en su caso, para solucionar el problema a través de una mediación. Por su parte, el procedimiento formal está dirigido para atender situaciones de mayor entidad o gravedad, que comporten una actividad de investigación y valoración y que, en caso de considerarse que efectivamente los hechos relatados son constitutivos de acoso pueden terminar en un procedimiento disciplinario (de ahí que precisamente este cauce se denomine “procedimiento disciplinario formal”).

Estos procedimientos se tramitarán, bien a instancia de parte afectada (que sea miembro de la comunidad universitaria) respecto a situaciones generadas en el entorno universitario, bien en cumplimiento del deber de denunciar a que

se refiere el art. 12. A este respecto, quisiera recordar a todos los miembros de la comunidad universitaria su deber de colaborar en la detección de conductas que pueden ser constitutivas de acoso y puesta en conocimiento de las autoridades competentes, deber además, reforzado, en quienes ostentan la condición de funcionario o trabajador público.

#### **4.2. Gestión de solicitudes en la DU al amparo del Protocolo frente al acoso**

Las solicitudes de activación del protocolo frente al acoso han aumentado y, aunque en el contexto general de la Universidad las cifras son muy bajas, 8 casos en 2021 y 11, en 2022, los datos obtenidos de su tramitación son significativos y permiten alcanzar algunas conclusiones.

En efecto, aunque tímido, sí existe un cierto avance en las denuncias de posibles situaciones de acoso. Junto a ello y como se avanzó además en el apartado dedicado a «cauteladas», comienzan a aumentar los supuestos en los que se pone en conocimiento de la DU, con carácter preventivo, situaciones que, potencialmente, podrían terminar en un posible acoso, lo que permite en algunos casos la adopción de medidas preventivas y medidas de protección.

La tramitación de los distintos casos ha sido muy variable por las circunstancias concurrentes. En primer lugar, varios de los supuestos denunciados se referían a hechos acontecidos hace más de 10 años. Se produce así una situación singular ya que, por un lado, la propia normativa del *Protocolo frente al acoso* solo permite a la DU entrar a conocer de aquellas potenciales situaciones de acoso en las que no haya transcurrido más de 3 meses contados desde que tuvo lugar el incidente o, en el supuesto de acoso reiterado en el tiempo, este plazo de 3 meses se computará desde la última conducta producida (art. 11.4 del Protocolo). De este modo, en alguno de los casos denunciados, la DU no ha podido entrar a valorar la situación por haberse rebasado los límites temporales de actuación conforme a la normativa. Junto a ello, el excesivo tiempo transcurrido desde los eventuales hechos, imposibilitan que se pueda adoptar ninguna otra medida, por estar, de haber existido, prescrito. Por tanto, en estos casos, la actuación de la DU ha ido encaminada, por un lado, a proponer medidas de convivencia entre las partes afectadas; por otro, a adoptar, en su caso, medidas de protección e intentar ofrecer apoyo psicológico. No obstante, el resultado de esta actuación no siempre ni en todo caso ha sido bien considerado por la persona que ha denunciado ser objeto de acoso, por entender que, pese al marco jurídico, había que haber adoptado otras medidas.

También en el sector estudiantes se han denunciado supuestos de acoso entre compañeros. En un caso puntual se ha requerido de la intervención de la policía y ha originado la adopción de medidas preventivas en el recinto universitario de impedir el acceso a determinadas instalaciones de la persona a la que se le atribuye el acto de acoso.

En cuanto al resultado de la tramitación de las denuncias por acoso, como se ha señalado, en algunos casos no se ha podido más que adoptar medidas de protección o proponer normas de convivencia por ser imposible la tramitación del procedimiento de acoso al no concurrir los requisitos temporales de la normativa; en tres de los casos el procedimiento ha concluido con una petición de apertura de expediente disciplinario para las personas investigadas.

Junto a ello quisiéramos destacar algunas particularidades que se han generado en este ámbito y que van referidos a supuestos al margen de nuestro Protocolo de acoso, pero que han requerido de medidas de protección y que, por su naturaleza, guardan cierta vinculación con las funciones de la DU en la gestión e intervención previstas en el protocolo. En primer lugar, la puesta en conocimiento de una agresión sexual a una persona trabajadora temporal en un contexto extraacadémico, fuera de las instalaciones universitarias y por persona ajena a la Universidad, lo que nuevamente ha supuesto el ofrecimiento de medidas de protección. En segundo lugar, la adopción de medidas específicas para la protección de dos personas del estudiantado víctimas de violencia de género, también en contextos extraacadémicos, ofreciendo en estos casos, medidas de protección, sin perjuicio de colaborar, cuando así se ha requerido, con las autoridades competentes en la materia.

#### **4.3. Sobre la necesidad de reforma del Protocolo y mejora en la formación del colectivo universitario**

Nuevamente y como hemos señalado en informes previos, hay algunos aspectos del *Protocolo frente al acoso* que, requieren ser revisados al objeto de mejorar su eficacia y funcionamiento, relativos al plazo establecido para denunciar, así como el desarrollo de la tramitación, de los que ya se han dado cuenta en ocasiones pasadas. Asimismo, la experiencia de estos años ha puesto en evidencia que el Protocolo frente al acoso no es suficientemente

conocido por la comunidad universitaria ni todas las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso son percibidas como tales por los miembros de la comunidad universitaria. De hecho, algunas personas nos han trasladado que en su momento no denunciaron los hechos por desconocimiento del Protocolo. Las sesiones informativas organizadas con el estudiantado, de las que se dará cuenta más adelante, han puesto además de manifiesto los déficits en la percepción de algunas conductas constitutivas de acoso.

En este sentido, quisiéramos agradecer, por un lado, la iniciativa de la Delegada del rector de políticas de igualdad para activar y acelerar la modificación del Protocolo y la posibilidad que se ha dado a la DU de participar en el proceso de elaboración de un borrador, junto con la directora de la unidad de igualdad y la comisión de igualdad de la UCLM y que, actualmente, está terminándose de perfilar su estructura y contenido.

Por otro lado, quisiéramos aprovechar para recordar que la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en el art. 48 el deber de las empresas de «promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital». A este cometido debemos contribuir todos, desde nuestras distintas funciones y puestos, lo que requiere, entre otros, de una debida formación. A dicho aspecto se refiere el art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que señala que «Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras».

Finalmente, una llamada a la colaboración de todos los universitarios en la prevención, detección y, en su caso, denuncia de supuestos de acoso, así como de apoyo a las víctimas de este tipo de actuaciones.

## 5. Coordinación de actuaciones y recomendaciones generales

Es relativamente frecuente que muchos de los asuntos que llegan a la DU evidencien, a partir de una o varias situaciones concretas o individuales, problemas comunes o que pueden tener un alcance más general. En estos casos, con el objetivo de prevenir futuros conflictos, se han ido elaborando algunas recomendaciones y/o sugerencias en las que, tras señalarse los problemas que se han encontrado, se recuerda el marco normativo o las posibles medidas a adoptar para evitar lesionar derechos de los miembros de la comunidad universitaria. Estas recomendaciones han sido dirigidas a los Vicerrectorados competentes con la petición, en caso de que estimaran adecuadas las medidas cuyo impulso se solicitaba, de que fueran trasladadas a los órganos/unidades/miembros de la comunidad universitaria afectados.

Algunas de las recomendaciones se han comunicado de manera escrita y otras de manera verbal y, en las páginas precedentes, se han incluido algunas de ellas. Por ello, se aprovecha este apartado para hacer solo dos recomendaciones generales con relación a la tramitación y gestión de asuntos.

Con carácter general quisiéramos, llamar a la responsabilidad de todos los que componemos la comunidad universitaria, en especial, de los que desempeñan algún cargo académico o de representación de responder **siempre** que se ostente la debida competencia intentando evitar que escale a órganos superiores y que el problema crezca ante el silencio o se dilate la respuesta. Distintas son aquellas situaciones en las que algún miembro de la comunidad universitaria, cuando está en desacuerdo con una decisión de la que se ha dado la explicación debida, reitera en numerosas ocasiones su petición a los mismos órganos, lo que en algún caso ha generado situaciones de estrés y ansiedad en los órganos afectados.

Por otra parte, recordamos a los miembros de la comunidad universitaria la conveniencia de no remitir el asunto a varios órganos a la vez: en estas situaciones se entorpece su tramitación y puede no preservarse la confidencialidad. Por ello, recomendamos dirigirse en primer lugar a los centros o unidades a las que se pertenece utilizando

los medios de reclamación que la Universidad pone a disposición de la comunidad universitaria y, de no resolverse, después cabrá dirigirse a los distintos vicerrectorados o a la DU y, en última instancia, al Rector (hay bastantes casos en que las autoridades académicas desconocen la situación porque se ha planteado directamente en DU).

## 6. Relaciones Institucionales

### 6.1. Participación en encuentros organizados por la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU)

La CEDU aglutina a las Defensorías Universitarias y Sindicaturas de Greuges de las universidades públicas y privadas españolas y periódicamente organiza encuentros estatales, jornadas técnicas, webinarios, asambleas y reuniones ejecutivas, con muy diversas finalidades: formación, puesta en común de problemas/soluciones; adopción de acuerdos sobre aspectos vinculados al desempeño de las funciones de las DU.

En el periodo a que se refiere la presente memoria, el equipo de DU ha participado en el webinar celebrado el 7 de mayo de 2021 con el título «*Docencia en línea y protección de datos: la garantía de los derechos de la comunidad universitaria*» que contó con la ponencia del Dr. Julián Valero Torrijos, catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad de Murcia. En la misma se expusieron los elementos definidores de la regulación actual del derecho a la protección de los datos personales y los problemas a los que se enfrentaron las Universidades españolas cuando, en marzo de 2020, se inició la crisis sanitaria y se decretó el confinamiento y, consecuentemente, la mayor parte de las universidades se encontraron ante un nuevo escenario que requería buscar soluciones para compatibilizar el uso de los medios electrónicos en la formación en línea y el respeto al derecho a la protección de datos personales lo que, además de los informes e iniciativas sobre los sistemas de evaluación abordados en las distintas universidades españolas, dio lugar a la elaboración de diversas recomendaciones por la AEPD, así como al Informe sobre el impacto normativo de los procedimientos de evaluación on line por un grupo de delegados de protección de datos e impulsado desde la CRUE, para ofrecer a las universidades un marco general y consensuado para poder desarrollar la docencia y evaluación con seguridad jurídica.

Asimismo, el equipo de DU asistió al **XXIII Encuentro Estatal de Defensores Universitarios** que tuvo lugar en Cádiz, los días 10 a 12 de noviembre de 2021. Fue una reunión de particular carácter simbólico por dos razones: en primer lugar, porque suponía el retorno a las asambleas presenciales, tras el parón motivado por la pandemia debida a la COVID-19. De ahí que este encuentro acogiera a la vez la asamblea general ordinaria y extraordinaria convocada para el día 12 de noviembre de 2021. En segundo lugar, porque durante su desarrollo se adoptó por mayoría absoluta un acuerdo fundamental referido al cambio de denominación, pasando a denominarse **Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias, a la vez que se procedió a la renovación de la Comisión Ejecutiva y Presidencia de CEDU.**

El XXIII encuentro se organizó en 3 sesiones, estructuradas en ponencias y grupos de trabajo, sobre aspectos relativos a la **mediación**, el **respeto mutuo** en la gestión de las reclamaciones y los **retos y posibilidades de la nueva presencialidad** en la Universidad, todos los temas de particular importancia tanto por las funciones atribuidas a las DU, como por el particular contexto en el momento de celebración. Como DU participé además como ponente y coordinadora, junto con la DU de la Universidad de Vigo, en la mesa de «mediación/conciliación».

### 6.2. Participación en encuentros organizados por las Defensorías Universitarias del G9

El G9 lo forman las universidades de Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Islas Baleares, Oviedo, País Vasco, Pública de Navarra, La Rioja y Zaragoza, y recientemente, Murcia. Tras las reuniones de años previos que, por motivo de la pandemia fueron de tipo virtual, se celebró un encuentro en formato mixto, los días 6 y 7 de julio de 2022, para tratar

los aspectos relativos al desarrollo de la *Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria*, así como las dificultades en la realización de pruebas de evaluación como consecuencia de situaciones sobrevenidas del estudiantado.

Por lo que se refiere al análisis de la repercusión de la Ley de convivencia universitaria y el papel que, eventualmente, debería reconocerse a las DU en su desarrollo, se alcanzó un acuerdo por unanimidad que fue trasladado a los equipos rectorales de las respectivas universidades en el que, entre otros aspectos, se solicitaba la participación de persona titular de la Defensoría Universitaria en el proceso de elaboración y redacción de las normas de convivencia en el plazo marcado por la Ley; que la persona titular de la Defensoría Universitaria sea invitada con voz, pero sin voto a la Comisión de Convivencia, medida que contribuiría además a preservar la independencia y autonomía inherentes a dicha institución y el papel de garante, en última instancia, de los derechos y libertades de los colectivos que integran la comunidad universitaria; que la normativa de convivencia que desarrolle la LCU en cada Universidad incluya también las normas preventivas de convivencia y que alcance a todos los colectivos universitarios, sin centrarse exclusivamente en el ámbito disciplinario; que se regule y potencie la utilización de medios alternativos de canalización de conflictos entre ellos, la mediación, intermediación y conciliación, tanto como medio de gestión de conflictos en el contexto de un procedimiento disciplinario, de conformidad con lo previsto en los arts. 19.c) y 22 de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, como instrumento de canalización de otros conflictos entre miembros de la comunidad universitaria fuera del ámbito sancionador; que en el desarrollo de la normativa disciplinaria para el estudiantado se preste especial atención a la correcta y taxativa tipificación de las infracciones, evitando la utilización de términos genéricos e indeterminados; que, al regular las funciones de la Comisión de Convivencia su ámbito de competencia se extienda a cualquier incumplimiento de las normas de convivencia, superando el ámbito sancionador, de conformidad con lo establecido en el art. 6 LCU; así como, que se articule un principio de colaboración en el desarrollo de las normativas de convivencia entre las universidades del G9, intentando en la medida de lo posible, armonizar criterios para la redacción del reglamento de desarrollo de la LCU, con el fin de evitar agravios comparativos entre el estudiantado.

### **6.3. Asistencia y participación en otros encuentros**

El 16 de diciembre de 2021 participé como asistente en la *III Jornada de reflexión sobre el acoso en la Universidad. Profundizando en el abordaje y actuación frente al acoso*, organizado en la Universidad de Sevilla por la Unidad para la Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el Vicerrectorado de Servicios Sociales, Campus Saludable, Igualdad y Cooperación de la citada Universidad. Esta jornada tenía como objetivos reflexionar y debatir sobre el abordaje práctico de los distintos tipos de acoso en las universidades, así como compartir las experiencias en buenas prácticas en aplicación de la normativa vigente en materia de prevención y actuación en situaciones de acoso.

El día 5 de marzo de 2022 por invitación de la *UV Càtedràs Cultura de la Mediació* de la Universidad de Valencia participé con la presentación de una ponencia conjunta con la Síndica de Greuges de la citada Universidad, Dña. Adela Serra, sobre “La mediación como herramienta de gestión y/o solución de conflictos en la Universidad” para explicar las funciones de mediación, intermediación y conciliación de las DU en el contexto universitario actual y debatir sobre las herramientas previstas en la Ley de convivencia, tanto respecto de la utilización de medios alternativos de resolución de conflictos en el ámbito universitario, como los aspectos disciplinarios respecto del estudiantado.

Asimismo, la DU ha participado, durante los primeros meses de curso en los cursos de formación para estudiantes organizados por el Vicerrectorado de Estudiantes y que también han contado con la participación de otras instituciones como la Secretaria General, la Delegada del Rector para políticas de igualdad o los servicios del SOAPP. Estos cursos, impartidos en todos los campus, tenían por finalidad dar a conocer a los estudiantes universitarios la normativa que más les afecta, enseñarles en funcionamiento institucional, dar a conocer el protocolo de acoso, las políticas de igualdad que se están desarrollando en nuestra universidad o el funcionamiento de los servicios prestados por el SOAPP.

Finalmente, por iniciativa del Vicerrectorado de Estudiantes y los servicios del SAED se ha participado en el proceso de elaboración del Reglamento de la UCLM de atención al estudiante con discapacidad y/o necesidades específicas de apoyo educativo.

## 7. A modo de conclusión



Con esta memoria finaliza un mandato de cuatro años como defensora universitaria cuyo ejercicio he tratado de desarrollar con responsabilidad y respeto institucional y a la comunidad universitaria. Para mí ha sido un privilegio y un reto desempeñar esta función cuyo desarrollo no hubiera sido posible sin la colaboración de quienes, desde distintas posiciones y con muy diversas intervenciones, han facilitado, apoyado o aceptado las medidas, recomendaciones o peticiones realizadas desde Defensoría Universitaria. Por ello, mi profundo agradecimiento a todos los miembros de la comunidad universitaria, así como mis disculpas por aquellas situaciones en las que no he sabido o no he logrado ofrecer una respuesta adecuada.

Mi actuación como DU no puede explicarse sin la labor de acompañamiento, apoyo técnico y humano que en todo momento me brinda quien, junto a mí, integra el equipo de Defensoría, Teresa Caballero. Su papel como defensora adjunta ha sido imprescindible en la gestión de los distintos asuntos que llegan a esta DU, actuando en todo momento con absoluta profesionalidad, dedicación y constancia, y con sujeción a los principios de imparcialidad y confidencialidad.

Concluyo con una consideración final, ya referida en memorias anteriores. La labor de una Defensoría Universitaria constituye un eslabón más en el complejo engranaje institucional para procurar evitar los conflictos o ponerles fin, así como para velar por la protección de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria. Pero, no debemos olvidar que el primer eslabón de esta cadena está integrado por cada una de las personas que formamos esta Institución: la Universidad somos todos y su buen funcionamiento depende de la acción de quienes tenemos el privilegio de integrarla. Por ello una llamada a que continuemos actuando con responsabilidad y sentido colectivo y el agradecimiento de esta DU a esa labor silenciosa y, a veces, invisibilizada pero siempre imprescindible, de quienes, cada día, contribuyen con su esfuerzo, desde sus respectivos ámbitos de actuación, a la mejora de la calidad de nuestra Universidad.

## 8. ANEXO

### Listado de actuaciones

Temas 2021	Nº. veces	Temas 2022	Nº. veces
		Accidente <i>in itinere</i>	1
		Acoso	11
Acoso	8	Agresión sexual (en la calle)	1
Actas	2	Acto graduación	1
Acto graduación	1	Altercados	6
Actuación du	1	B1	1
		Becas	7
Aulas sin aforo	2	Bolsa trabajo	1
Autoevaluación curso on line	1	Climatización aulas	1
Automatrícula	1	Convalidaciones/ reconocimiento de créditos	3
Acreditación b1	3	Credenciales acceso intranet y campus virtual	2
Becas	4	Denominación equipo	1
Biblioteca	1	Derecho acceso a la información (incumplimiento)	1
Bloqueado facebook	1	Docencia	22
Cambio nombre	1	E-administración (notificación electrónica)	1
Cartas anónimas	1	Erasmus	10
Certificación falsa	1	Evaluación	41
Conciliación	1		
Condiciones laborales	2	Guía docente	1
Convalidaciones/ reconocimiento de créditos	4	Horarios	6
		Indefensión	1
Denegación acceso parking	1	Alerta información institucional	1
Deporte universitario	1	Malos modos	5
Devolución gastos lectorado	1	Máster	2
Docencia	13	Matrícula	6
Erasmus	6	Ordenación académica (modif plan estudios)	8
Escuelas de verano (Fundación UCLM)	2	ORI	2
Evaluación	52	Oferta de plazas (medicina y enfermería)/ocupación plena	8
Evau	14	Prácticas	2
Guía docente	3	Precios públicos y tasas	3
Horarios	4	Preinscripción	3
Informes (solicitados por juzgados)	3	Profesorado	25
Injurias, insultos, malentendidos	4		
Máster	7	Relaciones interpersonales	6
Matrícula	15	Robo portátiles	1

Temas 2021	Nº. veces	Temas 2022	Nº. veces
Plan contingencia temporal filomena	14	Servicios informáticos	1
		Servicios jurídicos	3
		Servicios de autobus jccm	1
Prácticas	9	Sicue	2
Preinscripción	32	Situación laboral	1
Premio extraordinario	1	Tesis doctoral	3
Profesorado	7		
Protección datos	3	TFM	6
Sicue	6	Utilización de espacios	3
Silencio admvo (r de alzada)	1	Violencia intrafamiliar	1
Suplantación identidad	2	Visados consulado	1
Tarjeta de residencia (denegación)	1		
Tesis doctoral	2	<b>Total</b>	<b>228</b>
Tfg	7		
Tfm	4		
Ugac	4		
Utilización de espacios	3		
Uso de material de proyecto de investig	1		
Venta apuntes por alumno	1		
Violencia de género	1		
<b>Total</b>	<b>260</b>		



DU  
DEFENSORÍA  
UNIVERSITARIA



Universidad de  
Castilla-La Mancha