

# DUd

## DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

Memoria de actividades 2023



## El equipo de la Defensoría Universitaria



### Defensora Universitaria

Ágata María Sanz Hermida



### Técnica de apoyo - Defensora adjunta

Teresa Caballero Martínez

Oficina: Rectorado. Real Casa de la Misericordia. C/ Altagracia, 50. 13071-Ciudad Real  
Teléfonos: Tfno. 926 295 240, 926 051 359  
Correo: [defensora.universitaria@uclm.es](mailto:defensora.universitaria@uclm.es)

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

## ÍNDICE

Índice .....	<b>3</b>
1. Presentación .....	<b>5</b>
1.1. Introducción .....	5
1.2. La Defensoría Universitaria: marco de actuación, normativa y límites .....	7
1.2.1. Contexto .....	7
1.2.2. Ámbito de actuación .....	12
2. Asuntos tramitados en 2023 .....	<b>15</b>
1. La actividad de la DU en cifras .....	15
2. La naturaleza y tipo de gestión realizada .....	23
2.1. Consultas .....	24
2.2. Quejas .....	24
2.3. La mediación, conciliación y otras formas de solución de conflictos .....	26
2.4. Cautelas .....	27
3. Los temas más frecuentes o de mayor impacto .....	28
3.1. Problemas destacados del sector estudiantes .....	29
3.1.1. Problemas con los itinerarios institucionales de doble titulación .....	29
3.1.2. Aspectos relativos a los horarios docentes: programación de horarios y duración de las clases .....	31
3.1.3. Problemas relativos a las prácticas externas .....	34
3.1.4. Problemas relativos al tiempo de decisión en las solicitudes de reconocimiento de créditos y convalidaciones y de recursos administrativos planteados por el estudiantado .....	36
3.1.5. Aspectos relativos al proceso de preinscripción y matrícula .....	37
3.1.6. Aspectos relativos a la guía-e, docencia y sistemas de evaluación .....	38
3.1.7. Aspectos relativos a TFGs y TFMs .....	41
3.2. Aspectos destacados de los sectores PDI y PAS .....	42
3.2.1. Sobre los denominados “responsables de área”, el reparto docente y otras cuestiones problemáticas. ....	42
3.2.2. Sobre los grupos de investigación y el uso de equipos y materiales adquiridos con proyectos de investigación .....	44
3.2.3. Aspectos vinculados a las solicitudes de conciliación familiar .....	47
3.2.4. Problemas de convivencia .....	50
4. Actuaciones en el marco del protocolo frente al acoso .....	<b>51</b>
1. Marco de intervención .....	51

2.	Gestión de solicitudes en la DU al amparo del Protocolo frente al acoso.....	54
3.	Sobre los problemas de aplicación y la necesidad de mejora en la formación del colectivo universitario.....	55
5.	Coordinación de actuaciones y recomendaciones generales.....	<b>57</b>
6.	Relaciones Institucionales .....	<b>58</b>
1.	Participación en encuentros organizados por la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU) .....	58
2.	Participación en encuentros organizados por las Defensorías Universitarias del G9.....	59
3.	Asistencia y participación en otros encuentros .....	60
7.	A modo de conclusión.....	<b>61</b>
8.	ANEXOS.....	<b>63</b>
8.1.	LISTADO DE ACTUACIONES POR TEMAS, 2023 .....	63
8.2.	OTRAS ACTIVIDADES DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA.....	64

## 1. PRESENTACIÓN

### 1.1. Introducción

Un año más, desde la Defensoría Universitaria -DU- nos enfrentamos al reto de rendir cuentas sobre la actividad llevada a cabo en el año natural 2023. Se trata de un acto de particular importancia, no solo porque con el mismo se da cumplimiento al deber dispuesto en el artículo 15 del *Reglamento del Defensor Universitario de la UCLM* -en adelante, RDU-, sino porque nos brinda la oportunidad de mostrar la fotografía de algunas de las necesidades, problemas y conflictos que se plantean en la comunidad universitaria y las medidas y soluciones que, desde este órgano, se proponen. La imagen final en todo caso debe ser contextualizada dentro de los estrechos márgenes de las funciones que tenemos encomendadas, aspecto importante a considerar, puesto que el resultado de nuestra actividad no refleja la completa y poliédrica realidad de nuestra comunidad universitaria, lo que no impide que proporcione algunos valiosos elementos para la reflexión sobre el contexto actual y las posibles estrategias, vías de superación o cambios a abordar, tanto para los órganos de gestión, gobierno y representación de nuestra Universidad, como para cuantos integramos esta comunidad con el fin de contribuir a la mejora del entorno que nos rodea.

Por ello, el desarrollo de esta memoria, salvaguardando el mandato normativo en cuanto a su contenido, lo que nos lleva necesariamente a partir de los datos objetivos referidos al número y tipología de las distintas intervenciones llevadas a cabo por la DU, su distribución temporal o por campus y los colectivos afectados por categoría y/o género, incluye la referencia a asuntos concretos, siempre desprovistos de elementos identificativos y anonimizados que, por su impacto, naturaleza, características o resultado consideramos que pueden coadyuvar a obtener una representación cabal de nuestra actuación. Al igual que en el ejercicio anterior y como necesario complemento para una visión de conjunto de la actividad de la DU se ha añadido al final un anexo con el listado de actuaciones desarrolladas durante el ejercicio 2023.

No quisiéramos terminar esta breve introducción adelantando, de manera sintética, una visión general sobre el ejercicio 2023, caracterizado por ser un año en el

que todavía se superan las 200 actuaciones de la DU, muy por encima de las cifras alcanzadas en anteriores escenarios prepandemia. El elevado número cobra aún mayor significado si, como se expondrá a continuación, se tiene en cuenta la duración de alguno de los casos -con intervenciones que se proyectan en uno/dos/tres años de duración- y que, en la actualidad, la UCLM cuenta con un buen número de herramientas de solución de conflictos y dispone de un *corpus* normativo que ha tratado de reforzar el reconocimiento y ejercicio responsable de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria para contribuir con ello a la mejora de la prevención de conflictos así como al fortalecimiento de la convivencia universitaria, lo que no ha generado un descenso mayor de las actuaciones de la DU.

Los datos arrojan mejores resultados **en el sector estudiantado, donde el número de casos presentado ha disminuido considerablemente** motivado por, al menos, dos elementos: el vigente Reglamento de Evaluación del Estudiante y la labor que, como consecuencia del mismo, se ha llevado a cabo desde los distintos órganos y unidades afectados para contribuir a su conocimiento y mejor aplicación, lo que no significa que no continúen planteándose problemas y quejas, en ocasiones de importante calado, por incumplir o contravenir lo dispuesto en la citada norma.

No ha sucedido así, en cambio, **en los sectores del PDI y PTGAS en los que nuevamente asciende el número de casos planteados** siendo, sin embargo, el PDI el sector en el que, en términos relativos, no solo se produce la mayor cantidad de peticiones de intervención, sino que, además es el colectivo en el que los conflictos planteados están alcanzando un elevado nivel de intensidad, duración, complejidad y afectación a las relaciones interpersonales, lo que preocupa particularmente a esta DU.

Factores comunes a todos los colectivos es el **aumento de los conflictos de convivencia o de naturaleza interpersonal**, así como la utilización, en no pocas ocasiones de manera desmesurada e incluso simultánea, de los distintos canales y órganos de resolución de conflictos, con los efectos que, en los siguientes apartados, se detallarán.

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

### 1.2.1. Contexto

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 necesidades, 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 de 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, en sus distintas denominaciones (defensor/-a universitario/-a, síndic/-a de greuges, valedor/-a universitario/-a, adefse ..., no sólo a nivel nacional sino en el resto de las universidades del entorno europeo e iberoamericano) ha sido el resultado 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.

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 de manera generalizada esta institución a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria atribuyéndole la función de 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*<sup>1</sup>.

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario -LOSU- mantiene a las DU y las delimita de manera muy genérica, junto con otras unidades básicas mencionadas en el art. 43 (unidades de igualdad, inspección de servicios, servicios de salud y acompañamiento psicológico y pedagógico y servicios de orientación universitaria), estableciendo en el apartado cuarto del citado precepto un diseño jurídico muy similar a la LOU en cuanto a las funciones que se le encomiendan **-velar por el respeto de los derechos y las libertades del profesorado, estudiantado y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios-, y al estatuto jurídico básico -sus actuaciones vendrán regidas por los principios de independencia, autonomía y confidencialidad-**. No obstante, deja un amplio margen de discrecionalidad a las Universidades para, a través de sus Estatutos, completar la configuración final (1º) del régimen de funcionamiento y estructura de la DU, cuyo máximo cargo podrá ser un órgano unipersonal o colegiado; (2º) del procedimiento para su elección por el Claustro Universitario; así como (3º) de sus funciones, ya que se podrá atribuir a las DUs las tareas de mediación, conciliación y buenos oficios.

Así pues, la UCLM, a través de la reforma estatutaria que debe abordar en el futuro más inmediato, se enfrenta a la reordenación de los distintos órganos y estructuras de que dispone y a los que se ha asignado la canalización de los problemas y conflictos que surgen en la comunidad universitaria, bien a través de la atribución, dentro de los márgenes de decisión que permiten nuestras normas, de competencias exclusivas, bien de competencias compartidas o concurrentes, bien a partir del

---

<sup>1</sup> Funciones que, de manera más amplia, se desarrollan 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”.

establecimiento de un cierto orden de prelación o la consideración de alguna de estas vías como *ultima ratio*, tarea no exenta de cierta complejidad, tanto en su conformación normativa, como en su aplicación práctica. Precisamente este aspecto es objeto de particular preocupación de las DUs, como se ha puesto de manifiesto en las últimas reuniones de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU). Para entender el porqué de esta inquietud resulta imprescindible partir del contexto actual en el que se dispone de un importante número de instrumentos y canales formales e informales de resolución de conflictos en nuestras Universidades, así como los problemas prácticos que se están suscitando.

En efecto, solo ciñéndonos al entorno más inmediato generado a partir de la aprobación de la LOU, **desde hace más de dos décadas se han ido estableciendo herramientas reforzadas para la protección de derechos de los miembros de la comunidad universitaria, el ejercicio responsable de los mismos y la instauración de medidas para la solución de los conflictos que se puedan generar**, cuyos últimos exponentes a nivel nacional son la ya mencionada LOSU y, unos meses antes, la *ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria*. La exposición de motivos de esta última afirma que el marco de convivencia universitaria de nuestra democracia actual está impregnado de los principios que configuran el sistema educativo en su conjunto, entre los cuales se encuentra conseguir una educación residencial en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos, la mediación y la resolución pacífica de los mismos. Se parte de la idea de que el fomento de la convivencia en el seno de la comunidad universitaria excede del régimen disciplinario y no puede afrontarse, al menos en exclusiva ni preferentemente, mediante el mismo, por lo que apela a las universidades para que, en el ejercicio de su autonomía universitaria consagrada en el artículo 27.10 de la Constitución Española, establezcan y desarrollen con mayor intensidad medidas y actuaciones que favorezcan y estimulen la convivencia activa y la corresponsabilidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria.

El resultado hasta la fecha de todo este proceso de crecimiento de canales e instrumentos de actuación provenientes de nuestras normas nacionales y desarrollados por nuestra normativa interna es remarcable: además de las facultades que, a este

respecto, tienen los distintos órganos estatutarios, servicios administrativos, comisiones académicas, servicio de prevención de riesgos laborales y de la actividad desarrollada en este ámbito por las organizaciones sindicales, disponemos de una *Comisión de Igualdad, Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad*<sup>2</sup>; de un *Comité Técnico para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de acoso (COPREDIA)*, en el marco del *Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha*<sup>3</sup>; de normas éticas en muy distintos ámbitos y los correlativos canales para su vigilancia y control, como dan buena muestra los *cuatro Comités de Ética en la Investigación (CEEA -Comité de Ética en la Experimentación Animal-, CEIC -Comité de Ética en Investigación Clínica-, CIOMABB -Comité de Ética con Organismos Modificados, Agentes Biológicos y Bioseguridad- y CEIS -Comité de Ética en Investigación Social-)*, representaciones cuyo factor común es su naturaleza consultiva permanente, así como la función que ejercen y que consiste en reflexionar, emitir informes y formular recomendaciones sobre los principios éticos y deontológicos sobre la actividad científica<sup>4</sup>. Asimismo, disponemos de un **canal de alertas de la UCLM** que permite comunicar cualquier caso de corrupción o fraude que conozca, facilitando toda la información que pueda, siempre de manera confidencial e incluso, anónima, así como solicitar, dentro del ámbito de aplicación de este instrumento, medidas de protección<sup>5</sup>; de servicios de atención psicológica y psicopedagógica (SOAAP); o, sin ánimo de exhaustividad, de un buzón de quejas y sugerencias<sup>6</sup>. Herramientas a las que se une, la **Comisión de Convivencia Universitaria** prevista en nuestras *Normas de convivencia universitaria*, aprobadas por Resolución del Consejo de Gobierno de la UCLM de 27 de junio de 2023 y publicadas por resolución de 28/06/2023, de la UCLM.

No es extraño que, ante la proliferación de este tipo de instrumentos en aras a lograr un sistema más tuitivo, no siempre resulte fácil a los miembros de la comunidad universitaria concretar el cauce a elegir, particularmente en los casos en los que el ámbito de actuación o competencial puede ser concurrente, compartido y/o

---

<sup>2</sup> Más información [Comisiones \(uclm.es\)](https://uclm.es/comisiones)

<sup>3</sup> Más información [Comisiones \(uclm.es\)](https://uclm.es/comisiones)

<sup>4</sup> A sus concretas composición y funciones se puede acceder en [Portal de Etica Cientifica \(uclm.es\)](https://uclm.es/portal-de-etica-cientifica)

<sup>5</sup> Más información en [Canal de Alertas UCLM](https://uclm.es/canal-de-alertas)

<sup>6</sup> [Buzón de sugerencias y quejas \(uclm.es\)](https://uclm.es/buzon-de-sugerencias-y-quejas)

complementario. En este sentido, uno de los principales objetivos de la actuación de DU en algunos de los casos que se nos plantean es informar sobre las distintas posibilidades, las características de cada una de ellas y los efectos que, en su caso, se pueden producir. En aquellos casos en los que se ha activado a la vez la intervención de varios órganos con competencias concurrentes, la actividad se dirige, bien a la determinación del órgano que debe intervenir con carácter preferente, bien a lograr una cierta coordinación entre órganos. Sin embargo, **no siempre es posible evitar una sobreactuación de los distintos órganos**, con el correlativo aumento de la carga de trabajo que comporta, particularmente en aquellos casos en los que la activación de la respuesta no puede comportar ninguna mejora o diferencia sustancial por haber sido resuelto el asunto de manera definitiva por el órgano que, competencialmente, tiene atribuida dicha función o porque la normativa aplicable no deja ningún margen adicional para adoptar una decisión de distinto sentido o calado.

Aprovechamos, por ello, para recordar a la comunidad universitaria los principios de actuación que, a este respecto, prevén nuestras normas de convivencia de la UCLM que consagran:

1. El **deber de coordinación Inter orgánica**, lo que significa que *“Todos los órganos de la UCLM con competencias en materias relacionadas con el objeto de este Reglamento, así como todas las unidades administrativas cuyas funciones incidan sobre aspectos de competencia de la Comisión de Convivencia, deberán ejercer estas de forma coherente y coordinada”* (art. 5.1).
2. **Deber de acudir al cargo académico o de representación más próximo que resulte competente** para solicitar la resolución de un conflicto de convivencia. A estos efectos, la citada norma prevé que *“Sin perjuicio de la posibilidad de dirigirse de manera alternativa a la Comisión de Convivencia, cuando un miembro de la comunidad universitaria aprecie la posibilidad de verse involucrado en un conflicto de convivencia, lo pondrá en conocimiento del cargo académico o de representación más próximo, quien, en caso de resultar competente, realizará las actuaciones pertinentes para tratar de*

*solventarlo o, en otro caso, informará al interesado de las vías de resolución disponibles” (art. 5.2)*

3. En los casos en los que se solicite la mediación, la **imposibilidad de acogerse simultáneamente a la mediación de la DU y a la regulada en las normas de convivencia de la UCLM** (art. 5.4).
4. Finalmente, el **deber de evitar el uso abusivo de los medios de resolución de conflictos**, al que se une además el deber de abstención, en especial, de cursar peticiones de actuación simultáneas a distintos órganos competentes (art. 6f).

### **1.2.2.    Ámbito de actuación**

Sin perjuicio, como se ha expuesto, de que serán los futuros Estatutos de la UCLM los que concretarán la delimitación que corresponda a la DU dentro del margen normativo establecido en la LOSU, sí es posible realizar una descripción de su configuración actual (prevista en nuestros vigentes Estatutos y en el RDU), así como de aquellos elementos que ya han sido fijados en la LOSU.

**La DU no es una instancia administrativa más dentro de la Universidad, sino un órgano (unidad básica, en la terminología LOSU) independiente y autónomo (art. 1.2 RDU), dotado de un estatuto jurídico propio y no sometido 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 de los miembros de la comunidad universitaria.**

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>7</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>8</sup>, funciones estas últimas ratificadas por nuestras *normas de convivencia universitaria*, que desarrollan dos mecanismos alternativos de resolución de conflictos de convivencia basados en la mediación formal, salvaguardando en todo caso las funciones que los artículos 10 a 11 del RDU otorgan a la Defensoría Universitaria (art. 5.3 normas de convivencia de la UCLM).

**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 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. Por ello, cuando se efectúan recomendaciones o sugerencias, la normativa otorga el plazo de tres meses para que el órgano o persona concernida adopte las medidas procedentes; si en este plazo no se produce una medida adecuada a las recomendaciones efectuadas o no se comunican las razones para ello, la DU podrá poner en conocimiento del Vicerrector/a correspondiente, de la Gerencia 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

---

<sup>7</sup> Aspectos regulados en detalle en los arts. 6 a 9 del Reglamento del Defensor Universitario, referidos a la tramitación de las solicitudes y quejas.

<sup>8</sup> Tal y como se regula en los arts. 10 a 12 del Reglamento del Defensor Universitario.

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 situaciones particulares la solución puede conllevar un cierto tiempo, especialmente en aquellos asuntos que requieren de la actuación conjunta y/o paralela -dentro de sus respectivos ámbitos de actuación 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, también participa la DU como órgano instructor en los casos de solicitud de **protección frente al acoso** conforme a lo previsto en el Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha, aprobado por resolución del Consejo de Gobierno de 14 de abril de 2023, así como la adopción que, en ejercicio de estas funciones, corresponda llevar a cabo para la protección de las personas afectadas y que será objeto de atención especial en el correspondiente apartado. No obstante, debemos adelantar que durante el año 2023 todavía se ha aplicado el anterior protocolo en materia de prevención del acoso dado que, como se acaba de señalar, el vigente protocolo se aprobó en abril de 2023 y su puesta en práctica requería de la constitución del Comité técnico para la prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso (COPREDIA), lo que se aprobó por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de noviembre de 2023.

## 2. ASUNTOS TRAMITADOS EN 2023

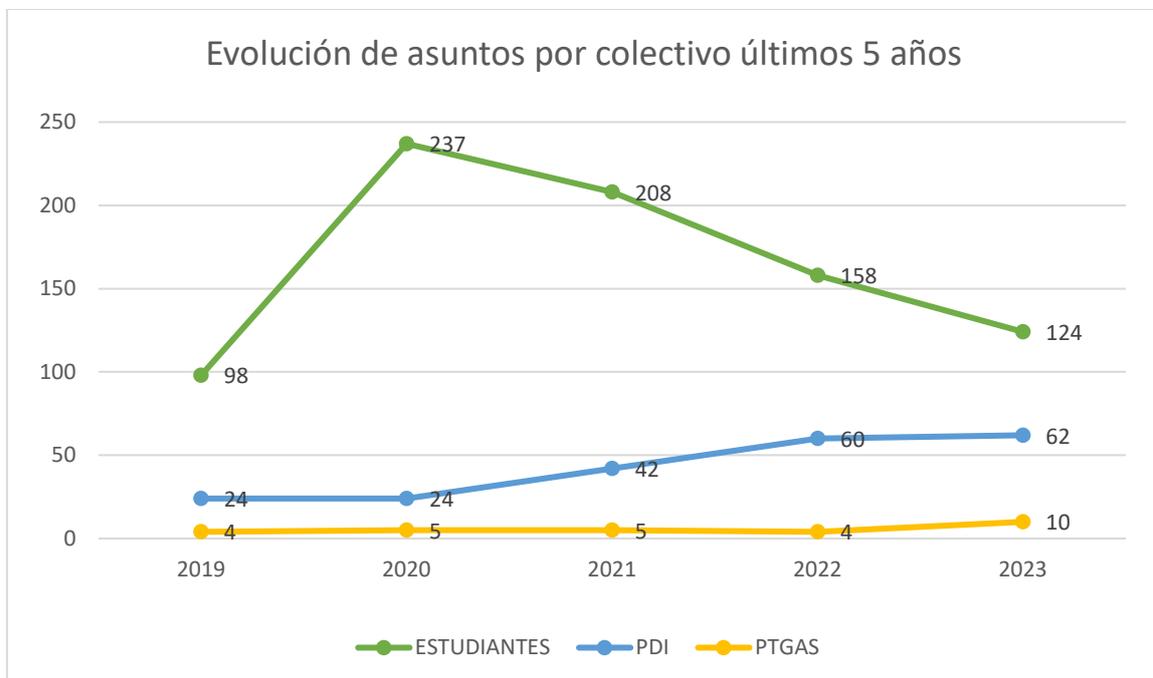
### 1. La actividad de la DU en cifras

Señala el art. 15 RDU que la memoria anual de la DU 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 las personas interesadas. En efecto, una de las formas de aproximarse a la labor de la DU es a través de sus cifras ya que, 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.

Como punto de partida, y tal como se ha adelantado al inicio de esta memoria, el número de asuntos tramitados en 2023 es de 201, lo que muestra una cierta tendencia descendente en la comparativa a su punto más álgido, con la pandemia, pero todavía **muy por encima de la media de intervenciones en los años prepandemia:**



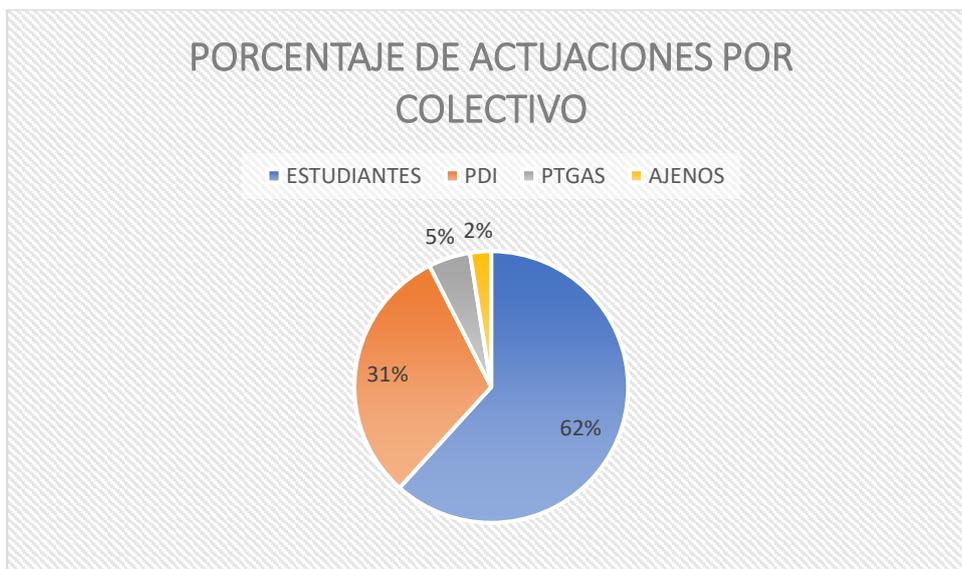
Así pues, por lo que se refiere al volumen de asuntos analizado en términos absolutos, el número de asuntos gestionados por la DU continúa siendo importante.. En efecto, mientras que en 2018 las actuaciones de la DU no alcanzaban el centenar (94 expedientes), en el año 2019 se llegó a 127, produciéndose 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 años inmediatamente posteriores se observa un progresivo descenso que no ha ido ni a la misma velocidad, ni tampoco ha sido totalmente compensado por el retorno “a la normalidad” o por la instauración de nuevos instrumentos para la resolución de problemas o conflictos que puedan surgir. En estos datos no está integradas las numerosas consultas telefónicas/o por *Teams* con peticiones de información que, si bien el año pasado nos propusimos contabilizar a efectos estadísticos, finalmente no ha sido viable posible, dada la cantidad de consultas efectuadas por esa vía que se entremezcla con el trabajo más profundo de los casos que sí aparecen contabilizados, teniendo en cuenta además que estas consultas son atendidas de forma individual por quienes integramos el equipo de DU.



Por **colectivos** hay, sin embargo, cambios muy significativos, tanto desde su consideración temporal -últimos 5 años- como en su representatividad respecto del total de actuaciones de la DU, así como en su valoración en su representatividad para cada colectivo.

La primera conclusión de estos datos absolutos en comparativa con años anteriores se muestra clara: aunque el sector estudiantes es el que, en términos absolutos, presenta el mayor número de solicitudes de intervención, se observa un notable 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, aumento al que se suma el sector de personal técnico, de gestión y de administración y servicios que duplica el número de intervenciones con respecto a las presentadas en el ejercicio anterior.

En efecto, es cierto que en términos absolutos el sector del estudiantado representa el mayor volumen de las actuaciones de la DU, con un total de 124 solicitudes, el 61,69 % de los asuntos gestionados. Le siguen las 62 intervenciones solicitadas por el personal docente e investigador que se corresponde con el 30,84 % de la gestión de la DU. Ostensiblemente más bajas son las peticiones de intervención del personal técnico, de gestión y de administración y servicios que, en 2023 alcanzó un total de 10 solicitudes o, lo que es lo mismo, un 4,97 % de los casos tramitados. A estas cifras deben adicionarse las 5 solicitudes presentadas por personas ajenas a la UCLM, lo que supone un 2,4 % de los asuntos tramitados.



En términos relativos, calculado sobre el número total de integrantes de cada colectivo, continúa siendo el sector de personal docente e investigador el que tiene una mayor necesidad de intervención, alcanzando sus solicitudes de actuación el 2,1 % en 2023, frente al 0,85 % de las presentadas por el personal técnico, de gestión y de administración y servicios<sup>9</sup>, superando en ambos casos con mucho al 0,45 % del estudiantado. Junto a ello, los asuntos generados tanto por el PDI como por el PTGAS suelen tener una mayor complejidad en su gestión y una mayor duración, alcanzando en algún caso extremo, los tres años de intervención y seguimiento de la situación por la DU, no siendo infrecuentes los casos que alcanzan o superan el año de intervención. El factor duración es un elemento que considerar, puesto que en las estadísticas anuales no introducimos estos casos por haber sido contabilizados en el momento en que se iniciaron las actuaciones.

Algunos otros elementos permiten contextualizar mejor 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. La queja colectiva más importante

<sup>9</sup> Calculadas sobre los datos referidos al total de personal docente e investigador, personal técnico, de administración y servicios y estudiantado, publicados en el portal de transparencia de la UCLM para el año 2023, [Institucional : Portal de Transparencia \(uclm.es\)](https://portal.transparencia.uclm.es)

que hemos tenido que gestionar superaba ampliamente los 100 estudiantes y actualmente se encuentra en situación de cautela y seguimiento, dado que los compromisos alcanzados por la persona docente afectada deben ser aplicados en la convocatoria extraordinaria de la asignatura. Junto a ello, con frecuencia, los problemas que plantea el sector estudiantado se fundan en aspectos técnicos fácilmente comprobables (como sucede, por ejemplo, con las quejas sobre acceso a las plazas en titulaciones oficiales, particularmente en la titulación de Medicina) o bien, en posibles incumplimientos normativos de carácter objetivo (publicación de las guías-e, criterios y sistemas de evaluación; publicación y revisión de calificaciones; retrasos en la tramitación de solicitudes de reconocimiento de créditos o en la resolución de recursos administrativos, horarios y funcionamiento de algunos itinerarios de doble titulación, por poner algunos ejemplos). A este respecto y como se ha adelantado al inicio de esta memoria, la aprobación del nuevo Reglamento de Evaluación del Estudiante, con las instrucciones que, desde los vicerrectorados competentes, se han remitido al efecto y la labor de equipos directivos y de coordinación en su aplicación, han contribuido a la reducción de algunos de los problemas que se habían generado históricamente, lo que explica buena parte del descenso de quejas planteadas a DU. Asimismo el **especial esfuerzo por mejorar la información al estudiantado** sobre normativa, participación y vías de resolución de conflictos con herramientas como la guía para el estudiante<sup>10</sup>, el curso “Soy estudiante de la UCLM: cuestiones básicas para mi vida universitaria” organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes en colaboración con otros órganos, entre ellos, la DU, y el reforzamiento de los canales de colaboración y comunicación entre autoridades y 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. No obstante, persisten algunos problemas que serán detallados más adelante.

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 interpersonales y, en algunas ocasiones, con

---

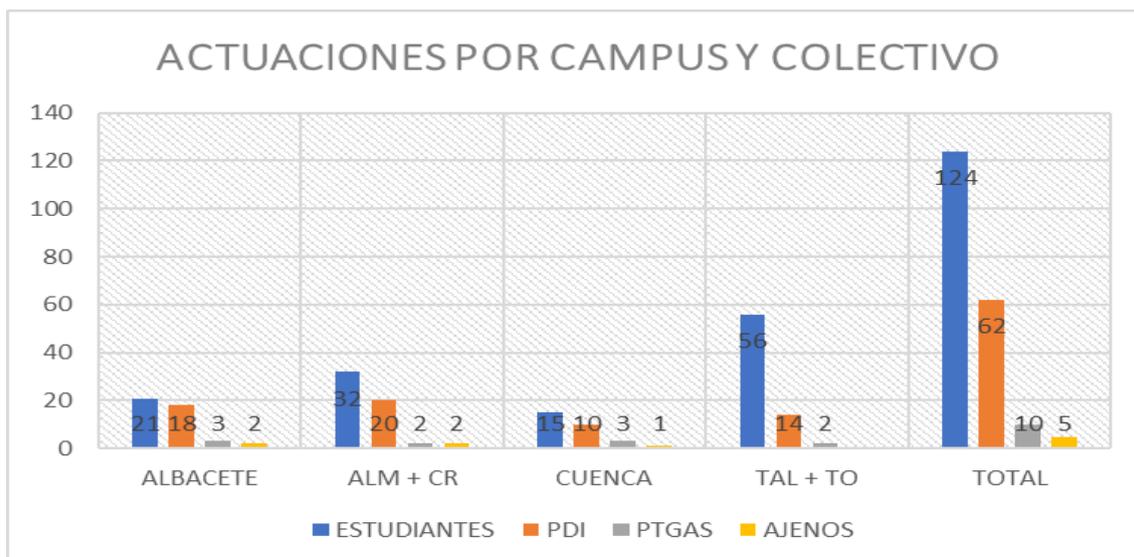
<sup>10</sup> [Guía para estudiantes \(uclm.es\)](http://uclm.es)

antecedentes en situaciones pasadas y enquistadas en las que 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. También destacan problemas referidos a peticiones de conciliación en este sector, desacuerdos en la distribución del reparto docente o competencias de los, denominados por algunos “responsables de área”, aspectos que serán tratados de manera más individualizada más adelante.

Por lo que se refiere al personal técnico, de gestión y de administración y servicios ha aumentado el número de solicitudes de manera importante con relación a años anteriores, siendo también los conflictos interpersonales y su proyección en las relaciones de trabajo, los que presentan una mayor frecuencia, sin perjuicio de ciertos desajustes en la delimitación de funciones de los mismos puestos de trabajo en diferentes Campus que ha dado lugar a una actividad de especial colaboración con la Gerencia y ha generado la elaboración de diversas recomendaciones desde DU de las que se dará cuenta en el correspondiente apartado.

Las peticiones de intervención por personas externas a la UCLM han venido motivadas por problemas en la EVAU o en el proceso de preinscripción y/o mantenimiento en listas de espera.

Por **campus**, se observa también un cierto cambio respecto de ejercicios anteriores. A este respecto, en el año 2023, Toledo y Talavera representan el mayor número de asuntos planteados, con 72, es decir, el 35,82 % del total; en segundo lugar, Ciudad Real y Almadén, con 56, lo que representa un 27,86 % de asuntos; en tercer lugar, Albacete, con 44 -el 21,89 %- y, en último lugar, Cuenca con 39 -el 19,40 %-.



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 Toledo y Talavera, con 56; le sigue el campus de Ciudad Real y Almadén en el que se han gestionado 32 solicitudes; continúa Albacete, con 18; y, en último lugar, en el Campus de Cuenca, con un total de 10.

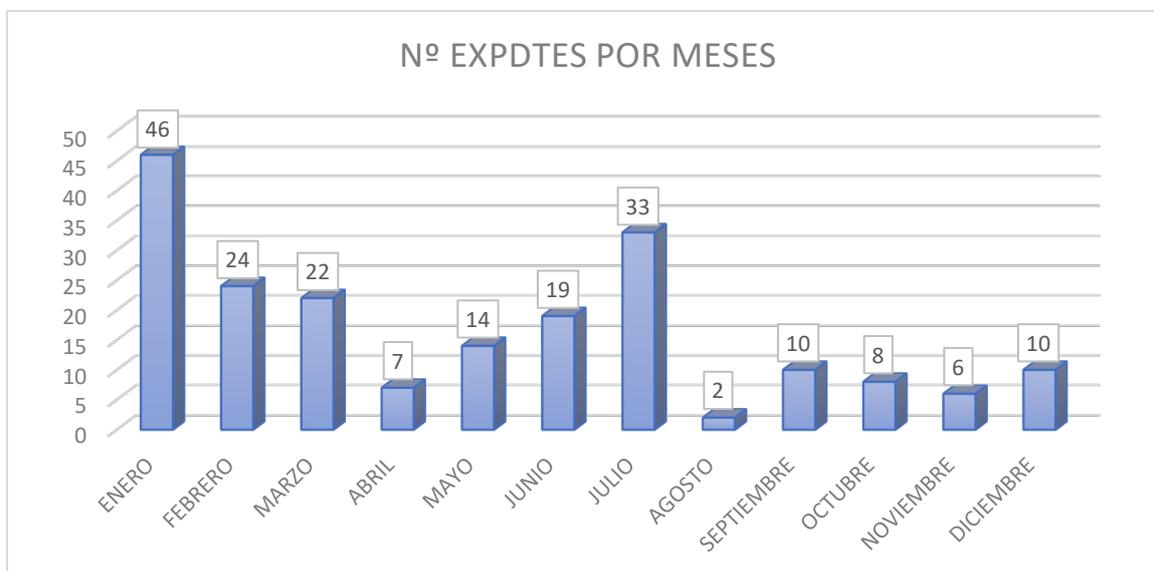
En el **colectivo PDI**, el campus que ha presentado un mayor número de casos en 2023 ha sido Ciudad Real y Almadén, con un total de 20, siguiéndole el Campus de Albacete con 18, Toledo y Talavera, con 14 y Cuenca con 10.

En el **colectivo PTGAS**, Albacete y Cuenca son los campus con más solicitudes 3 casos en cada campus; 2 en Ciudad Real y Almadén; también 2 en Toledo y Talavera.

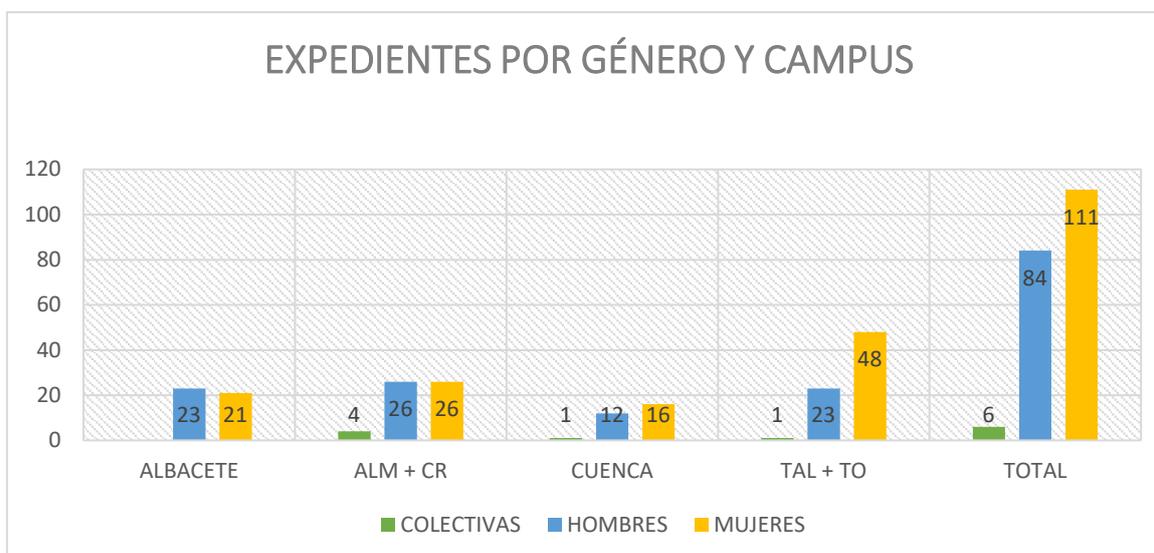
Sin clasificación en ningún sector, el mayor número de peticiones de **personas ajenas** a la UCLM corresponde a los campus de Albacete y Ciudad Real y Almadén, con dos en cada campus y una en Cuenca.

La distribución temporal de asuntos guarda absoluta similitud con lo sucedido en años anteriores, **resultando siempre los meses de final de cada cuatrimestre, en particular, enero y julio, los que mayor número de quejas generan**, especialmente del sector estudiantado, generados por problemas vinculados al fin de la docencia y a los periodos de evaluación (revisión de exámenes, publicación de calificaciones, revisión por Tribunal), así como a los relativos a la defensa y calificación de TFGs y TFM

(problemas de autorización y de tutorización, conformación de los Tribunales, calificación y revisión de notas, etc.).



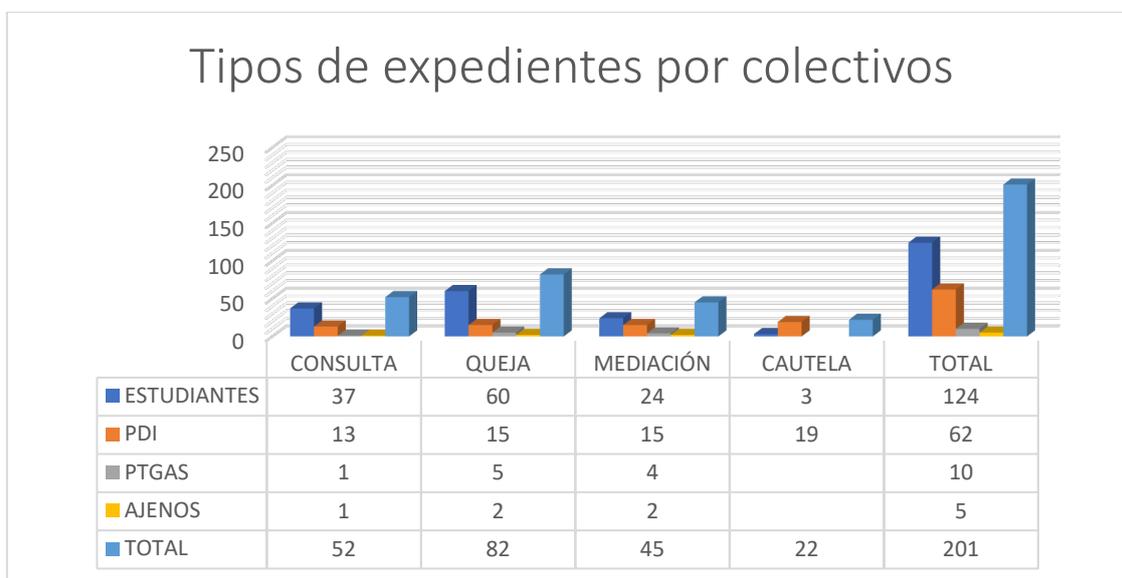
En cuanto al **género**, en el año 2023 hay una diferencia de 27 puntos del total de las solicitudes: el 55,22 % han sido presentadas por mujeres (111 solicitudes) y el 41,79 %, por hombres (84); y, finalmente, el 2,98 % restante no se puede clasificar en ninguno de los apartados anteriores, por tratarse de quejas que tienen un carácter colectivo (6). La mayor desproporción por género y campus se produce en el campus de Toledo, donde las quejas presentadas por mujeres duplican a las de los hombres.



## 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.



## **2.1. Consultas**

Con la realización de una **consulta**, el solicitante pretende recibir consejo, orientación, información y 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.

El número total de consultas realizadas asciende a 52 -el 26 % de los asuntos tramitados-, si bien debe tenerse en cuenta, como se ha puntualizado anteriormente, que estos datos se corresponden con aquellas consultas 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 las decenas 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.

## **2.2. Quejas**

Las **quejas** representan la mayor carga de trabajo para la **DU**. Estas son peticiones en las que los solicitantes expresan su desacuerdo con la actuación o

resolución de alguna persona, órgano o servicio de la Universidad. También pueden cuestionar normas que consideran que podrían afectar sus derechos o intereses legítimos. **Para que una queja pueda ser admitida a trámite, es necesario que no sea anónima y que el asunto en cuestión no esté pendiente de resolución mediante ningún recurso administrativo o judicial**, a menos que el objeto de dichos recursos no sea idéntico o permita la realización de alguna acción complementaria.

Las quejas pueden presentarse de forma individual o, cuando se trata de un problema que afecta a varios sujetos, de manera colectiva. Los estudiantes suelen utilizar esta última vía para plantear problemas relacionados con el funcionamiento de asignaturas o servicios. En el caso de las quejas colectivas, se preserva la identidad de los solicitantes, aunque **todos los casos se tramitan con la debida confidencialidad**.

El proceso de tramitación de las quejas varía según su objeto específico y requiere investigar o verificar datos. Para ello, pueden realizarse entrevistas, solicitarse accesos a información o archivos, o consultar normativas. Por lo general, implica la colaboración de otros órganos o miembros de la comunidad universitaria, quienes deben proporcionar informes, acceder a expedientes y otros documentos necesarios. El proceso concluye con una decisión que determina si se ha producido alguna lesión de derechos u otro resultado de la investigación. Además, se incluyen recomendaciones, advertencias o sugerencias para restablecer el derecho o resolver el problema.

El tiempo dedicado a resolver las quejas puede variar considerablemente según su naturaleza. El Reglamento de la Defensoría Universitaria (RDU) establece que este proceso no debe exceder los 3 meses. Sin embargo, es importante señalar que cada vez más, la DU se ha enfrentado a quejas de gran complejidad. Estas pueden deberse al número de afectados en el caso de quejas colectivas o a la naturaleza específica del problema planteado. En tales situaciones, se ha requerido la colaboración de diversos órganos y miembros de la comunidad universitaria para recopilar información relevante para la resolución de las quejas, lo que explica que en ocasiones se tengan que superar los plazos establecidos.

Es relevante considerar que los órganos que colaboran con la **DU** tienen un plazo de **15 días** para responder a las solicitudes realizadas por la **DU**. Por lo tanto, en algunos casos, se ha excedido notablemente el plazo de **3 meses** para resolver las quejas

El mayor número de asuntos tramitados se gestiona a través de este cauce alcanzando un valor total de 82 -el 41 % de la actuación de la DU-.

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.

### **2.3. *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.** El número de actuaciones canalizadas a través de estas herramientas es de 45 -el 22 %-.

#### **2.4. 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 estos. 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. El número de cautelas ha aumentado respecto de años anteriores, ascendiendo a un total de 22 -el 11 % de asuntos tramitados-.

### **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 estudiantentes**

#### 3.1.1. **Problemas con los itinerarios institucionales de doble titulación**

Empezamos la descripción de los problemas que afectan al estudiantado con algunas de las particularidades del año 2023 y referidas a la ordenación institucional de los dobles grados. Las quejas al respecto vienen referidas tanto al plan de estudios y los cambios que, en ocasiones y para una misma promoción, se han ido produciendo a lo largo de los cursos académicos, como a la ordenación de las asignaturas optativas o a los horarios de clase. Preocupa, a la DU las consecuencias que estos aspectos tienen, por un lado, en las situaciones individuales del estudiantado que, en general y como a todos nos consta, hacen un esfuerzo especial para superar sus estudios, con una notable carga adicional de materias y, por otro, en la proyección de futuro de estas titulaciones, aspecto para el que resulta de especial transcendencia lograr el mejor funcionamiento posible y tratar de corregir las posibles incidencias, de la manera más ágil y efectiva posible.

Respecto del plan de estudios, en alguno de estos itinerarios de doble titulación se han llegado a producir hasta tres cambios de lo que equivale al “plan de estudios” para una misma promoción sin que, desde el centro afectado se haya trasladado en tiempo y de manera efectiva, estos cambios al estudiantado. Hay que tener presente que en estos casos no basta con publicitar en la Web el nuevo itinerario, sino que, no solo es recomendable, también preciso o imprescindible, informar a todo el estudiantado afectado, teniendo en cuenta, además, lo complejo que resulta a las personas de este colectivo imaginar que puede haber cambios respecto del plan inicial y las consecuencias que los mismos, puedan tener.

Esto ha generado algunos problemas adicionales importantes: las sucesivas reordenaciones han supuesto, en algún doble título, una modificación de los créditos a cursar en alguno de los años académicos, lo que afectaba a la posibilidad de obtener una beca de estudios por el sistema general. Detectado este problema en un Centro, se solicitó ayuda al Vicerrectorado de estudios, calidad y acreditación que, de manera

inmediata procedió a adoptar las medidas necesarias para resolver la situación jurídica individualizada de la persona que había acudido a DU, a la vez que, de oficio, revisó todas la situaciones del resto del alumnado que pudiera estar afectado, de manera que finalmente se pudieron tramitar las solicitudes de beca, por lo que agradecemos al citado Vicerrectorado la rápida y eficaz intervención.

**Apelamos en todo caso desde la DU para que los centros que se encuentren en estas situaciones superen el mero formalismo en la información de posibles modificaciones, más allá de su publicidad en la Web y notifiquen de manera efectiva a través de correos individualizados y de reuniones con el estudiantado las novedades y su trascendencia.**

También se han producido quejas respecto de la ordenación de las asignaturas optativas de estos itinerarios, dado que, **en alguna de las dobles titulaciones hay “optativas” que son de “obligada matrícula”**, lo que parece una contradicción en sus propios términos. De ahí que se haya solicitado que, en los itinerarios que resultan afectados por este tipo de situaciones, se amplíe la oferta de las asignaturas de esta naturaleza.

En tercer lugar, **se han planteado quejas respecto de los horarios de estos itinerarios en los casos en los que no se ha creado un grupo propio o *ad hoc***. En este tipo de situaciones, el estudiantado suele tener clases en horario de mañana y tarde que, puede superar, en algún día de la semana, las 10 horas de clase -más allá de un horario tipo de un trabajador cualquiera- y, sin embargo, encontrarse con algún otro día en el que apenas hay clase o sencillamente no tienen clase (por ejemplo, los viernes). Cuando se ha preguntado a los centros por estos horarios nos han trasladado las dificultades con las que se encuentran debido a los espacios, a la ordenación de las titulaciones “tipo” -de las que parten estos itinerarios institucionales- y, al hecho de que el alumnado prefiere tener algún día libre, aunque sea a costa de sobrecarga de clases, aspecto este último, a mi modo de ver, cuestionable. **Pedimos, por ello, que se haga un especial esfuerzo para lograr unos horarios que, si bien por las características de estas dobles titulaciones van a ser más intensos que los de estudiantes de un solo grado,**

**resulten proporcionados y ajustados, evitando en todo caso sobrepasar las 8 horas que deben servir como límite de la carga máxima en un día de clase.**

En cuarto lugar, el problema que se ha suscitado es el relativo a **la inexistencia o mala coordinación en los calendarios de prácticas, pruebas de evaluación u otras actividades**. En particular, los problemas se refieren a los casos en los que un grupo de alumnos de doble titulación se adscribe al “grupo principal” del correspondiente grado. El profesorado calendariza los distintos sistemas de evaluación continua teniendo en cuenta “el grado” y no la afectación que puede tener en los alumnos de doble titulación, que están cursando también, otro título. Estos problemas deberían solventarse rápidamente con una adecuada coordinación al inicio de curso, dado que, desde la misma, se puede tener una visión global de la situación. Sin embargo, en muchos casos son los propios estudiantes de doble grado los que tienen que comunicar de manera personal al profesorado afectado que la prueba de evaluación continua X les coincide en fecha con otra del otro grado, pidiendo una solución. Llamamos por ello a prestar una particular atención, reforzada, en la coordinación de estos itinerarios para evitar este tipo de situaciones.

Somos conscientes de las dificultades que, en general, existe en los itinerarios institucionales de doble grado y del esfuerzo que se hace, desde el profesorado, los Centros y particularmente, desde el V. de estudios, calidad y acreditación para solventar los problemas detectados. No obstante, mantenemos nuestra llamada a prestar una particular atención a su desarrollo, a mejorar los canales de coordinación, a establecer una ordenación de los horarios ajustada y a llevar a cabo, al final de cada curso, una revisión de su funcionamiento y los problemas que se hayan podido generar, al objeto detectar los problemas y buscar soluciones duraderas para los mismos.

### *3.1.2. Aspectos relativos a los horarios docentes: programación de horarios y duración de las clases*

Aunque algunos de los problemas que, a continuación, se van a desarrollar, han sido ya advertidos desde los itinerarios de doble titulación, el objetivo de este apartado

es dar cuenta de la problemática vinculada a los horarios docentes. Hemos de aclarar que, si bien este aspecto ha sido puesto de manifiesto en diversas quejas y conversaciones con el estudiantado y sus representantes, también ha originado algunas quejas del personal docente, si bien trataremos en este punto los aspectos comunes y, más adelante, algunas particularidades respecto de este último colectivo.

En primer lugar, las **quejas relativas a los horarios** se han centrado en la existencia de “horas muertas” en alguna de las jornadas (es decir, una o dos horas sin clase, en medio de una jornada en la que al inicio y a la finalización hay docencia), la descompensación entre días (algunos, 5 o 6 horas de clase; otros, dos o tres, por poner algún ejemplo) o el hecho de que, en algunos casos, se lleguen a programar 3 horas seguidas de docencia de una misma asignatura, lo que, con carácter general, parece que no resulta pedagógico. En la ordenación de los horarios nuevamente tienen un peso importante, los espacios docentes, el aumento de titulaciones en algunos centros, pero también, el sistema de elección de horarios por el profesorado y la búsqueda de concentrar, a veces en dos días -siguiendo sinergias pasadas cuya vigencia debe ser cuestionada-, la actividad docente de alguna persona concreta cuando, en algunos casos, además tiene que impartir docencia en varias titulaciones, así como la necesidad de tener en cuenta la disponibilidad o especial situación del profesorado asociado. La elaboración de horarios en nuestra Universidad es muy diversa y cada centro tiene su propio sistema, desde elección de horarios por los profesores siguiendo categoría y antigüedad, hasta la programación desde el centro, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, algunas preferencias o indicaciones del profesorado, u otros sistemas intermedios. A este respecto, nos hemos encontrado con alguna queja del PDI que considera “acoso” el hecho de que se les asigne un horario que no coincide con sus preferencias o que han planteado quejas ante los equipos directivos por el mismo motivo. **Debemos recordar que el profesorado a tiempo completo tenemos un compromiso de dedicación docente y que la atención a las preferencias personales podrá hacerse si resulta posible o compatible con la programación, pero en todo caso, debe ceder ante la consecución de un interés general y común, como es la adecuada ordenación docente de las titulaciones que se imparten en el centro.**

Siendo pues, muchos los factores que pueden influir y compleja la labor de los equipos directivos, si quisiéramos hacer **algunas recomendaciones** que, con carácter general, consideramos que son de fácil aplicación, particularmente para el personal docente permanente: **en primer lugar, debe evitarse la concentración de tres horas de clase de una asignatura, salvo que resulte absolutamente justificada e inevitable. En segundo lugar, debe evitarse dejar “horas muertas” en el horario, salvo nuevamente que resulte absolutamente justificado e inevitable. Finalmente, debe buscarse una compensación en la distribución semanal de horas para un mismo curso y grupo.**

Asimismo, se han planteado problemas relativos a la **duración de las clases**, aspecto que además resulta de particular preocupación para algunos equipos directivos y sobre el que esta DU ya ha pedido, tanto al Vicerrectorado de estudios, calidad y acreditación, como al Vicerrectorado de estudiantes, **establecer algunas directrices comunes a todos los centros**, dada la diversidad de situaciones en nuestra Universidad. A este respecto, la pregunta es si una unidad docente (clase) equivale a 60 minutos, 55 minutos, 50 minutos o 45 minutos. El problema se agudiza en aquellos casos en los que se imparten dos unidades docentes (dos clases) de la misma asignatura: ¿es posible dar seguidas ambas clases? En caso afirmativo ¿deben durar... 120 minutos; 110 minutos; 100 minutos; hora y media? (en casos muy puntuales se han detectado duraciones inferiores a hora y media). Por el contrario, ¿es necesario hacer un descanso cuando se imparten dos unidades seguidas? ¿Es un aspecto para elegir por la persona docente o por el estudiantado? **Esta DU considera que este aspecto no puede quedar a la libre consideración de la persona docente que, por los ejemplos que se han puesto, es muy variable -con ostensibles diferencias- y sí deben existir algunas pautas comunes, para evitar las desigualdades y, lo que es más importante, para contribuir a la seguridad jurídica y establecer qué es o no exigible a este respecto.** Nos consta que algunos centros disponen de acuerdos específicos adoptados en sus respectivas Juntas (por ejemplo, en los horarios se incluye expresamente el horario efectivo de inicio de las clases y de finalización). Apelamos, por ello, a una ordenación general y común de este aspecto, sin perjuicio de las particularidades que, en casos puntuales, excepcionales y debidamente justificados se puedan prever.

Finalmente, y vinculado a la ordenación docente de cada curso académico está la **programación del inicio de curso**, aspecto que, dentro de los límites de duración de cada cuatrimestre, corresponde a los centros. No obstante, en algunos casos, hemos detectado que se pospone el inicio de curso para el estudiantado de primero de grado hasta dos semanas completas posteriores al resto de cursos del mismo grado. Si bien esto tenía su sentido cuando la EVAU celebraba su convocatoria extraordinaria en septiembre, en la actualidad no parece justificado con carácter general -salvo situaciones excepcionales-, posponer tanto tiempo el inicio del primer curso. Esto es más acentuado, además, en los casos en los que, tratándose de la misma titulación, y teniendo fin el periodo docente en las mismas fechas, resulta que el estudiantado de primero de grado empieza en una fecha en un campus y en fechas distintas en otros campus, lo que consideramos que debería ser objeto de una mayor coordinación.

### **3.1.3. Problemas relativos a las prácticas externas**

La evaluación y reconocimiento de créditos por prácticas externas ha sido uno de los problemas que queremos destacar, al detectar diferencias entre centros, basados en una consideración diferente de la normativa vigente. La UCLM dispone de una normativa interna *Normativa de prácticas académicas externas de los estudiantes de la universidad de Castilla-La Mancha* que, según nos consta, está en proceso de estudio y revisión por el Vicerrectorado de innovación, empleo y emprendimiento, competente en esta materia. En el Preámbulo se señala que dicha norma *“especifica los requisitos y condiciones que deben cumplir las prácticas que realizan los estudiantes de grado y máster de la UCLM, para que éstas se consideren prácticas formativas y puedan ser reconocidas como tales por la Universidad”,* añadiendo que *“Cada Centro docente puede establecer una normativa complementaria de aplicación en el propio Centro, **que no puede contradecir lo establecido con carácter general para la Universidad de Castilla-La Mancha.** De la normativa complementaria de los Centros docentes se **informará al Vicerrectorado competente en materia de prácticas**”.*

A este respecto y partiendo de la definición de ambas categorías, conforme nuestra normativa, las **prácticas curriculares**, son aquellas prácticas que con carácter obligatorio u optativo se configuran como actividades integrantes del Plan de Estudios de que se trate. Sus condiciones y requisitos vienen recogidos en los correspondientes planes de estudios. Por su parte, las **prácticas extracurriculares** son las que los alumnos realizan para completar su formación sin ser necesarias para la obtención del título. Se realizan con carácter voluntario durante su periodo de formación y, aun teniendo los mismos fines, no están incluidas en los planes de estudios. No obstante, serán contempladas en el Suplemento Europeo al Título. (art. 2).

Los límites a la dedicación se establecen en el art. 25, que determina que la duración de las prácticas curriculares será la que se establezca en el correspondiente plan de estudios, mientras que, para las prácticas externas extracurriculares será la establecida en cada oferta, teniendo en cuenta que, con el fin de que el estudiante pueda compatibilizar las mismas con los estudios, el periodo de prácticas tendrá una duración mínima de 150 horas y máxima de 900 horas o 135 días por curso académico y por empresa o institución, salvo que la naturaleza específica de la práctica exija una menor duración.

Precisamente en este contexto se han planteado problemas en algún centro que, sin disponer de normativa propia aprobada y comunicada según lo previsto anteriormente, ha hecho una aplicación restrictiva de algunos de los requisitos para el reconocimiento de créditos por prácticas académicas, en concreto, los relativos a la duración que deben tener y a los casos en los que es posible que se realicen en una misma empresa o institución, cuando se trata de prácticas extracurriculares realizadas de manera sucesiva a las curriculares, situación que pudo solventarse con la ayuda del Vicerrectorado competente. En todo caso, **aprovechamos para recordar a los centros que tengan normativa propia, que trasladen, en caso de no haberlo hecho, sus particularidades al Vicerrectorado competente al objeto de que se puedan evitar problemas en la aplicación normativa.**

#### *3.1.4. Problemas relativos al tiempo de decisión en las solicitudes de reconocimiento de créditos y convalidaciones y de recursos administrativos planteados por el estudiantado*

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, particularmente en los **casos en los que la decisión se adopta prácticamente al final del cuatrimestre, lo que puede incidir muy negativamente en los resultados y aprovechamiento del citado periodo**. Al igual que se hizo en memorias anteriores, reiteramos nuestra llamada a los órganos y comisiones responsables a agilizar su tramitación.

De igual modo quisiéramos aprovechar este apartado para realizar una llamada para **resolver de manera más ágil los recursos administrativos planteados por el estudiantado, al objeto de evitar que resulten carentes de objeto**. A este respecto, hay que tener en cuenta que, cuando se recurre una decisión de un tribunal de revisión, por ejemplo, frente a una calificación del TFG, si el recurso no se tramita de manera preferente o con carácter urgente, en muchos casos la persona recurrente tiene que volver a enfrentar una nueva defensa, sin conocer si su recurso va a ser estimado. **Como ya hemos advertido en alguna otra ocasión, incluso aunque no se rebase el tiempo legal de resolución por los servicios jurídicos, su agotamiento puede generar que el recurso quede vacío de contenido**, tal y como se ha contextualizado con un ejemplo. De ahí nuestra **petición de tramitación preferente de los recursos administrativos planteados por el estudiantado cuando, por su naturaleza y objeto, el alcanzar o superar el plazo administrativo pueda acabar dejando sin objeto la pretensión o producir perjuicios de difícil o imposible reparación**.

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

Al igual que en ocasiones anteriores, 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.**

Continúan asimismo las quejas con respecto a la **oferta de plazas en medicina**, ya que desde hace tres de cursos académicos las Universidades en las que se imparte esta titulación estamos recibiendo correos de igual contenido 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. En estos casos, **desde Secretaría General se ha dado respuesta y puntual información sobre la situación de nuestra Universidad y la correcta asignación de las plazas ofertadas.**

Se han reducido a su mínima expresión las quejas relativas al proceso de preinscripción y matrícula en medicina con respecto al itinerario con Toledo, a lo que ha contribuido la mejora de la información desarrollada por el Vicerrectorado de Ciencias de la Salud y la convocatoria pública para el cambio de itinerario formativo por motivos tasados.

### *3.1.6. Aspectos relativos a la guía-e, docencia y sistemas de evaluación*

Como se ha señalado anteriormente, si bien continúa habiendo quejas relativas a la guía-e y los sistemas de evaluación, el vigente 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. No obstante, continúan algunos problemas entre los que destacamos:

- a. **Incumplimiento de la obligación de dar publicidad a la guía-e.** Aunque esta situación se da en raras ocasiones, nos hemos encontrado con algunas asignaturas en las que no están publicadas las guías-e. Entre las razones, que en su momento no había profesorado asignado o que, devuelta una guía-e por no cumplir alguno de sus requisitos, no se volvió nunca a pedir su validación. Recordamos a este respecto, que se trata de una obligación del profesorado, cuyo incumplimiento puede generar responsabilidad, a la vez que **pedimos redoblar esfuerzos en la vigilancia para que no se quede sin publicar ninguna guía-e.**

- b. Asimismo, quisiéramos llamar a la reflexión al todo el personal docente en la **confección de los sistemas de evaluación de la guía-e y a su concreción, si fuera necesario, al inicio de curso, de aspectos puntuales que, por las características de la aplicación docente u otros motivos, no han podido ser determinados con anterioridad.** A este respecto, queremos recordar que, según lo dispuesto en el art. 4.3.g), las guías-e deberán determinar de forma clara “las actividades que contribuyan a la calificación final y su ponderación”. A título de ejemplo, una de las quejas que ha llegado a DU venía motivada porque el sistema de evaluación previsto para evaluación no continua consistía en un trabajo -comentario crítico-, sin aparecer ninguna especificación adicional en cuanto a sus características, extensión y la ponderación de los distintos aspectos a considerar, lo que deja un margen excesivo de discrecionalidad, sin que permita al estudiantado disponer de elementos suficientes para ajustar su desarrollo a lo que se va a exigir por la persona docente. En algunos casos nos señala el estudiantado que tampoco se fijan al inicio de curso las fechas concretas de las actividades evaluables o incluso el contenido de los mismos. Reiteramos la necesidad de ofrecer criterios concretos de corrección, se trate de un examen, práctica o trabajo, así como las fechas de realización de las actividades evaluables y de que estos sean publicitados de manera conveniente.
- c. Con respecto a los **sistemas docentes**, existiendo una enorme diversidad de modalidades, queremos aprovechar para trasladar una consulta realizada a DU y que nos ha parecido llamativa y que merece una reflexión. Se trata de una asignatura en la que, ante los malos resultados en la prueba de evaluación continua del primer cuatrimestre, el profesorado decide cambiar el sistema docente, asignando a cada estudiante una parte del temario que debe exponer en clase. Nos indican que el profesorado se limita a hacer alguna corrección puntual, sin complementar la explicación, de modo que el estudiantado no siempre entiende las explicaciones de los compañeros. Aunque, como se ha

señalado, existe **diversidad de modalidades docentes y algunas de ellas están basadas en actividades de colaboración o cooperación, consideramos que estas nunca pueden sustituir de manera completa la actividad de la persona docente o relegarla a la resolución de dudas en tutorías.**

- d. **Incumplimientos de la obligación de dar publicidad a los resultados de los distintos sistemas de evaluación en los plazos establecidos, particularmente del resultado de las prácticas de evaluación continua.** Recordamos a este respecto que el art. 15.1 RRE dispone 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>11</sup>.*
- e. **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.** 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*

---

<sup>11</sup> 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.”.*

**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”.

- f. Problemas en la **corrección de los exámenes**, particularmente en aquellos casos en los que la persona docente solo califica cuando el resultado de un problema es exacto, sin tener en cuenta el desarrollo de este -pese a no ser este el criterio consensuado en la titulación y/o materia-, lo que, en un caso puntual, generó un elevado índice de suspensos.
- g. 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.

### **3.1.7. Aspectos relativos a TFGs y TFMs**

También continúan suscitándose problemas con relación a los TFGs y TFMs, los referidos a la tutorización y seguimiento de dichos trabajos que, en los casos más llamativos que ha conocido esta DU, prácticamente ha supuesto que no se haya recibido ningún tipo de instrucción ni corrección por parte de la persona tutora, ni respuesta en tiempo razonable, así como problemas relativos a la calificación.

Reiteramos, como hicimos en ocasiones anteriores, que el art. 4.1 de la *Normativa sobre la elaboración y defensa del trabajo fin de grado de la UCLM* señala 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 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*.

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

#### 3.2.1. *Sobre los denominados “responsables de área”, el reparto docente y otras cuestiones problemáticas.*

Es asunto controvertido la existencia de la figura de “responsable de área” que, en algunas áreas o centros, con mejor acierto en nuestra opinión, denominan “coordinador de área”. Se trata de una **figura que no está prevista en la estructura y organización universitaria con carácter general** -ni lo estaba en la LOU, ni lo está en la LOSU-, **ni en los estatutos de la Universidad de Castilla-La Mancha, ni en la Relación de Puestos de Trabajo de nuestra Universidad, ni existe nombramiento oficial, como tampoco lleva aparejado retribución o reconocimiento alguno**. En algunos casos, bien de manera consensuada, bien tácitamente, se acepta que alguna persona del área lleve a cabo ciertas labores de coordinación para la gestión de la distribución docente, para la distribución de los TFGs o de TFMAs asignados al área o, entre otras, para la transmisión de posibles necesidades docentes, siempre teniendo en cuenta el respeto a los límites normativos y a las competencias que, a este respecto, tienen centros, departamentos u otras estructuras de nuestra Universidad. Esta forma de funcionar puede presentar ciertas facilidades prácticas, pero no puede llevar a reconocer la existencia de un nuevo “cargo o estructura universitaria”, ni atribución de competencias o poderes de decisión que, como se ha afirmado, en modo alguno les corresponde, ni tampoco puede considerarse que hay una “delegación tácita” de funciones por parte de los órganos estatutarios que sí tienen atribuidas competencias en los aspectos mencionados.

Aclarar ese marco resulta de crucial importancia en las relaciones del profesorado en la actualidad, más aún en contextos en los que puede haber discrepancias en el modo de gestionar o atender a algunos de los ámbitos anteriormente referidos: en estos casos, será la adopción de la decisión del órgano competente (centro, departamento u órgano de la Universidad que tenga atribuida la función) por los cauces reglamentados, la que resuelva o determine, en su caso, la cuestión que pueda ser litigiosa (por ejemplo, como cada vez con más frecuencia se plantea, el reparto docente competencia de los Departamentos).

En efecto, han llegado a la DU varias quejas sobre la distribución de docencia entre el profesorado de distintas áreas de conocimiento, fundadas en discrepancias, bien con la persona que, por su categoría y antigüedad, se atribuye esta función, bien por desacuerdos en los casos en los que se ha decidido de manera consensuada con la mayoría de los miembros del área de conocimiento. Esto ha generado que la decisión sea sometida al Consejo de Departamento, órgano que debe proceder a su votación siguiendo los cauces reglamentariamente previstos.

El grado de conflictividad generado en las situaciones descritas ha llevado a someter, en algunos casos, a la DU la consulta sobre cuáles deben ser los criterios que seguir ante la inexistencia de ningún criterio normativo que determine cómo debe realizarse el reparto docente. En este contexto, se han ofrecido algunas sugerencias o indicaciones como que “el reparto se haga de manera equitativa y proporcionada a las circunstancias concretas del área y a la capacidad docente del profesorado, buscando el consenso de todos los profesores y estableciendo, en caso de discrepancia, un cauce de solución”. Asimismo se ha orientado sobre algunos posibles criterios o fórmulas basadas en la práctica en algunas áreas como la posible elección por categoría y antigüedad, la rotación periódica de asignaturas entre todo el profesorado del áreas; la asignación teniendo en cuenta la especialización en la materia... etc., sin que, a nuestro modo de ver, resulte preponderante un sistema sobre otro, sino que resulte más adecuado la combinación o articulación conjunta de todos. En todo caso, **apelamos a la búsqueda de criterios o sistemas objetivos, que preserven la posibilidad de que todo el profesorado del área pueda llegar a impartir, en un periodo de tiempo que se**

**considere ajustado, las distintas asignaturas del área, aspecto de particular trascendencia para la carrera académica.**

### *3.2.2. Sobre los grupos de investigación y el uso de equipos y materiales adquiridos con proyectos de investigación*

Con relación a los **grupos de investigación**, a esta DU han llegado problemas originados por desencuentros entre sus miembros, en muchas ocasiones, de naturaleza estrictamente personal. A este respecto, se plantea si es posible que, mediante un acuerdo de la mayoría o por decisión del IP, un miembro del grupo sea expulsado o se pueda solicitar su baja. La normativa de grupos de investigación e innovación de la UCLM, aprobada en Consejo de Gobierno de 23 de mayo de 2022 establece los requisitos y condiciones para formar los grupos de investigación, así como los requisitos y procedimiento para la modificación y baja de alguno de sus miembros. Respecto de este último aspecto, se ha buscado garantizar que la baja, o bien es fruto del consenso de todas las partes, o en otra situación y al objeto de proteger los intereses de todos los sujetos afectados, controlar la procedencia de dicha solicitud por el órgano competente. Con ello se evita la tramitación de bajas que no estén basadas en motivos objetivos o razones justificadas en un contexto investigador. En efecto, el art. 11 requiere para las bajas:

1.- Solicitud por el responsable del grupo y el/los miembros implicados, a través de la sede de registro electrónico, mediante solicitud firmada por el responsable del grupo y el/los miembros implicados. En este caso, se trata de avalar situaciones en las que todas las partes están de acuerdo, por lo que no se requiere ningún otro paso adicional más allá de la citada solicitud firmada y debidamente registrada por la persona responsable del grupo y los miembros afectados, siendo en todo caso el V. de Política Científica quien dictará la resolución definitiva con las modificaciones en la composición del grupo que conlleve.

2.- No obstante, si existiera discrepancia entre los miembros, lo que es una situación excepcional, comunicada dicha situación también de manera oficial a través de registro (en los términos anteriormente señalados) serán resueltas de manera extraordinaria mediante los mecanismos dispuestos en los Estatutos de la UCLM. Es decir, para que dicha decisión sea efectiva, se requiere de una resolución del órgano competente.

Así pues, una vez **conformado el grupo de investigación, las posibles modificaciones no dependen única y exclusivamente de la voluntad de los miembros del grupo o de sus IPs, sino que esta decisión está sometida a instrumentos de control** al objeto de evitar situaciones que pudieran no respetar nuestro marco de actuación o resultar lesivas para los intereses y derechos de las personas afectadas.

De manera vinculada al aspecto anterior, se ha planteado cómo deben articularse el uso de los espacios y equipos adscritos al grupo de investigación, cuando se ha pedido la baja de alguno de sus miembros, en un contexto de absoluta discrepancia o conflictividad. A este respecto, se trata de delimitar cuáles son las funciones de la persona responsable del grupo y, en su caso, qué tipo de decisiones puede adoptar.

1. Respecto del uso de espacios cabe recordar que, aunque pueda estar cedido a un grupo el uso de un determinado despacho o laboratorio, esto no significa que se tenga absoluta libertad de decisión y acción en cuanto a su gestión, de manera que, si se quiere impedir o limitar el acceso de algún miembro del grupo de investigación en el contexto señalado, se debe requerir autorización a la autoridad competente, justificando dicha solicitud en razones objetivas, más allá de la mera alegación de que se está instando la baja del grupo de la persona afectada. **Debemos recordar que son espacios públicos cuya gestión y uso corresponde a las máximas autoridades académicas.**

2. Respecto del **uso de equipos**, sintetizamos las consideraciones que ya se realizaron el curso pasado. El art. 11.1 de la LOSU, se refiere a la investigación como una de las funciones de la Universidad y, en su apartado 2 añade que “es un derecho y un deber del personal docente e investigador”. 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, así como de otras disposiciones normativas que, para no alargar en exceso la explicación, se omiten en este momento.

De todo ello se colige que (1) **los equipos y material adquirido con proyectos financiados en convocatorias públicas son de titularidad pública y su gestión corresponde a la Universidad, a través de su autoridad competente.** De este modo, deben poder ser utilizados

por el resto de los investigadores de la universidad siempre que sea compatible con la actividad habitual del centro o grupo o proyecto al que se encuentre adscrito, a fin de evitar el detrimento de las actividades y líneas de investigación de los investigadores públicos de estos centros, grupos o proyectos. Evidentemente, el uso deberá hacerse de manera responsable, pudiéndose articular, si fuera necesario, medidas de coordinación para conjugar todos los intereses afectados.

### *3.2.3. Aspectos vinculados a las solicitudes de conciliación familiar*

Las solicitudes de **adecuación de horarios o jornada laboral por motivos de conciliación familiar** también han centrado algunas de las quejas presentadas ante la DU, tanto por miembros del sector PDI, como por miembros del sector PTGAS, existiendo para estos últimos una normativa específica en la UCLM<sup>12</sup>, situaciones que en algunos casos han sido trasladadas, además, no solo a la DU, sino también a la delegada del Rector para políticas de igualdad y a la Unidad de Igualdad de la UCLM.

Resultaría excesivo realizar en este informe un examen detallado de toda la normativa aplicable y de las situaciones registradas, por la complejidad que tienen y la naturaleza esencialmente individualizada que presentan, pero sí quisiéramos hacer algunas consideraciones de naturaleza general.

Así, en primer lugar, las medidas de conciliación de la vida familiar son un aspecto de crucial importancia en el desempeño profesional de los miembros de la comunidad universitaria, a la vez que un derecho reconocido en el estatuto básico de los funcionarios públicos (art. 14 j). Entre las medidas que se prevén para favorecer su ejercicio se encuentran, además de los permisos por maternidad o paternidad, las medidas de flexibilización horaria, teletrabajo o reducción de jornada, por poner algunos ejemplos, adaptaciones que en todo caso deben llevarse a cabo de conformidad con nuestro marco jurídico vigente, tanto interno como nacional y siguiendo el

---

<sup>12</sup> Cfr. [Plan Concilia UCLM.ashx](#)

procedimiento establecido. Junto a ello, la aplicación de estas medidas debe tener en cuenta, entre otros aspectos, las circunstancias o particularidades concretas del puesto de trabajo, lo que explica las diferencias que pueden existir respecto de situaciones individualizada. Por otro lado, **hay que tener en cuenta que la ley reconoce un derecho a que se busquen o faciliten medidas de conciliación, lo que no significa que haya un derecho absoluto a que el puesto de trabajo se adapte de manera exacta a las particulares demandas de la persona trabajadora.**

Por lo que se refiere al PDI, destaca la situación planteada por una persona docente de si tiene derecho a concentrar toda su docencia en un único cuatrimestre por razones de conciliación por hijos menores. Teniendo en cuenta el importante número de asignaturas y créditos a concentrar en un único cuatrimestre, la posibilidad de que la docencia restante no pudiera ser asumida por el resto del profesorado del área de conocimiento y que, en la elección de horarios el profesorado tenemos una cierta flexibilidad, lo que facilita la adopción de otras medidas de conciliación, se propuso a la persona solicitante hacer una distribución de su carga docente a lo largo del curso, pudiendo elegir tener menos docencia en un cuatrimestre que en otro.

En cuanto a las situaciones que han planteado el PTGAS, destaca la petición de reducción de jornada con cambio de turno solicitado por una persona del citado colectivo. El Plan Concilia de la UCLM, establecido para el PTGAS, prevé efectivamente, entre las medidas de conciliación de la vida familiar la posible reducción de horarios. Así, se establece como marco general, en el apdo. 4.1. bajo la rúbrica “Reducciones de jornada” que:

*“En todo caso, el personal funcionario tiene derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de retribuciones que corresponda, en los siguientes supuestos: 1. Cuando, por razones de guarda legal, tenga el cuidado directo de alguna persona menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.  
(...)”*

*No obstante, y sin perjuicio de lo regulado en los supuestos anteriores, los empleados de la UCLM que, por razones de guarda legal, cuando se tenga el cuidado directo de*

*algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, podrán optar por acogerse a una de las siguientes modalidades específicas de reducción de jornada:*

*Para la jornada de 37,5 horas y turno de trabajo de mañana se podrá optar entre:*

- Jornada reducida de 9:00 a 14:20 horas, percibiendo el 75% de sus retribuciones.*
- Jornada reducida de 9:00 a 14:00 horas, percibiendo el 70% de sus retribuciones.*

*Para la jornada de 37,5 horas y turno de trabajo de tarde se podrá optar entre:*

- Jornada reducida de 15:30 a 20:50 horas, percibiendo el 75% de sus retribuciones.*
- Jornada reducida de 15:30 a 20:30 horas, percibiendo el 70% de sus retribuciones”*

Y vinculado a este aspecto, en el Reglamento de Implantación de la RPT, en el apdo. dedicado a la jornada de trabajo se especifica la forma de adopción y autorización de las medidas excepcionales:

*5.1.2. “Podrán establecerse medidas excepcionales, autorizadas por los directores de Área/Vicegerentes de Campus a propuesta de los directores de Unidad, que faciliten la conciliación con la vida familiar y personal, dentro del horario de obligada concurrencia, siempre que el servicio quede debidamente atendido y exista el compromiso inequívoco entre los miembros de cada Unidad o con el superior jerárquico que corresponda, en cada caso”.*

De este contexto se deduce (1) que se puede solicitar una reducción de jornada en las franjas horarias establecidas, según sea el turno de trabajador de mañana o tarde; (2) que estas medidas deben adoptarse “dentro del horario de obligada concurrencia”, lo que, en casos de trabajadores que tengan horario de mañana y tarde, debe ajustarse en estas dos jornadas, sin que, con carácter general, la reducción horaria pueda comportar un cambio de la turnicidad; (3) que el servicio debe quedar debidamente atendido, lo que significa que se trata de un derecho de ejercicio condicionado, por tanto, no absoluto; (4) finalmente, se requiere compromiso inequívoco de los miembros de la Unidad o con el superior jerárquico que corresponda.

### 3.2.4. *Problemas de convivencia*

Los conflictos de convivencia han sido motivo de frecuentes solicitudes de amparo, quejas y mediación ante la Defensoría Universitaria (DU). Estas situaciones se originan en contextos muy variados. Por ejemplo, pueden surgir a raíz de un hecho puntual, como una reunión de un órgano colegiado, donde se han producido intercambios de opiniones enfrentadas o incluso descalificaciones. También se presentan casos de relaciones problemáticas o enquistadas entre miembros tanto del Personal Docente e Investigador (PDI) como del Personal de Técnicos de Gestión y Administración de Servicios (PTGAS).

La actuación de la **DU** para abordar estos conflictos abarca desde labores de mediación hasta el establecimiento de normas de convivencia. Estas normas deben contar necesariamente con la aprobación y colaboración de las partes involucradas. En situaciones apropiadas, la **DU** también informa a los órganos del equipo de dirección competentes y, en algunos casos, a la Inspección de Servicios, para que se tomen las medidas adecuadas.

**Preocupa a esta DU el tono que, en algunos casos, este tipo de conflictos está alcanzando y las consecuencias que se están generando no solo para las personas involucradas en el conflicto, sino en algunos casos, para las personas que trabajan en el contexto laboral más próximo y también para los órganos que, por distintos motivos, han sido activados para intermediar, adoptar medidas o resolver cuestiones problemáticas.**

A este respecto, señalábamos al inicio de este escrito el progresivo aumento de los canales formales e informales para atender los problemas y conflictos de la Universidad. También hemos concretado algunas de las **medidas previstas para intentar evitar activaciones de actuación simultáneas o recorridos sucesivos que no siempre están justificados**. Sin embargo, cada vez son más los casos en los que las personas solicitantes plantean a la vez el problema a todos los órganos y unidades posibles, formales e informales y no solo eso, sino que envían sus solicitudes a las direcciones de correo

institucionales de los distintos servicios; a las direcciones individuales de las personas que los integran, a la vez que los presentan también por registro de la universidad y efectúan comunicaciones por *Teams*. A veces, además, en un mismo día y en una misma semana se pueden recibir varios correos sobre el mismo problema o con consideraciones o recriminaciones sobre la solución que se está dando. Por ello **quisiéramos una vez más apelar a una cierta ordenación en la utilización de los medios y recursos de que dispone la universidad para la solución de conflictos, evitando activar de manera simultánea varios servicios, salvo que, excepcionalmente, resulte imprescindible la intervención conjunta, evitando la reiteración del planteamiento de las peticiones por una pluralidad de vías.**

#### **4. ACTUACIONES EN EL MARCO DEL PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO**

Aunque disponemos de un nuevo Protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso en la Universidad de Castilla-La Mancha, de 14 de abril de 2023, las labores en materia de acoso llevadas a cabo por la DU en el año 2023 han sido realizadas al amparo del anterior *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), dado que, hasta noviembre de 2023 no se aprobó la constitución de la comisión técnica -COPREDIA- requerida para su puesta en funcionamiento.

##### **1. Marco de intervención**

Al objeto de contextualizar las actuaciones llevadas a cabo desde la DU, se hará una breve referencia a las características, fines y procedimientos marcados en el ya derogado 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, al amparo del cual se realizaron las intervenciones en 2023.

En primer lugar, atendiendo a su denominación es un “Protocolo”, por tanto, un instrumento que, con carácter general, tiene como finalidad introducir criterios

generales de actuación basados en determinadas normas y estándares (elementos que permiten flexibilizar el sistema) y que, persigue, por un lado, contribuir a la prevención de estos fenómenos y, por otro, unificar la actuación en este ámbito en el caso de que se detecten conductas tipificadas como acoso, si bien, en estos casos, la aplicación de las disposiciones disciplinarias deberán derivarse al correspondiente procedimiento.

Tiene un fundamento constitucional y legal claro que, sin perjuicio de convenciones y tratados internacionales, por lo que se refiere a nuestro sistema interno se encuentra en lo dispuesto en los arts. 10, 14, 9 y 53 de nuestra Constitución, así como en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre otras normas y que responde asimismo a la misión de las Universidades como transmisoras esenciales de valores (cuyo art. 2.2.f LOSU) misión que se deberá ejercer, al igual que el resto de las funciones atribuidas a las Universidades, teniendo como referente los derechos humanos y fundamentales y el fomento de la equidad e igualdad, entre otros valores (cfr. art. 2.3 LOSU).

Este Protocolo se ha establecido no sólo para luchar contra el acoso sexual o por razón de género, sino frente a las diversas manifestaciones de acoso (discriminatorio, laboral, ciberacoso, etc.). Con este objeto, 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.

**Se aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, PDI, PTGAS, y personal afecto a contratas o subcontratas externas con la UCLM) siempre que el acto de acoso tenga lugar en un contexto universitario** (instalaciones universitarias/actividad universitaria o académica), lo que deja fuera situaciones que, pudieran ser susceptibles de ser calificadas como acoso que suceden incluso entre miembros de la comunidad universitaria, pero fuera de las instalaciones universitarias y en un contexto extraacadémico.

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).

Para lograr estos objetivos, el Protocolo frente al acoso dispone de distintas herramientas que, de manera muy sintética consisten en: medidas de difusión del protocolo y formación y sensibilización en este ámbito, así como los 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.**

## **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 respecto de años anteriores, con un total de 14 solicitudes -más dos desencadenadas en el marco de actuación de un conflicto entre el PTGAS- y, aunque en el contexto general de la Universidad las cifras son muy bajas, los datos obtenidos de su tramitación permiten alcanzar algunas conclusiones. Por colectivos, 9 corresponden a posibles situaciones de acoso entre miembros del PDI; 3, entre estudiantes; 2 entre PDI y estudiantes; y los 2 últimos reseñados, entre miembros del PTGAS. En cuanto a la tipología de situaciones denunciadas, en su mayoría se refieren a posibles situaciones de acoso laboral o Bull ying (11), y 3 a situaciones susceptibles de ser calificadas de acoso sexual o por razón de sexo.

Junto a estos datos y como se avanzó además en el apartado dedicado a “cautelas”, hay que tener en cuenta el aumento de los supuestos en los que se pone en conocimiento de la DU, con carácter preventivo, situaciones que, potencialmente, podrían representar o 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, tramitándose buen número de casos por el procedimiento informal, acompañado de medidas de protección, medidas de convivencia y, en algunos casos, de mediación o intermediación entre las partes. Tres de las denuncias han sido archivadas: en uno de los casos, a solicitud de la persona afectada, por tratarse de una situación de salud mental sin que hubiera existido ninguna situación de acoso; otro de ellos, por tratarse de una situación que excede el ámbito de actuación de nuestra Universidad, ya que se refería a un contexto extrauniversitario y fuera de instalaciones de la UCLM; el tercero, por tratarse de un hecho puntual. No obstante, en todos los casos se han adoptado las medidas de protección y apoyo a las víctimas y, en su caso, se han canalizado por los cauces correspondientes.

### **3. Sobre los problemas de aplicación y la necesidad de mejora en la formación del colectivo universitario**

El art. 23 del *Protocolo de actuación frente al acoso* atribuía a la DU 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*”, así como la tramitación de las denuncias que, al amparo de este instrumento, se establecían.

La realización de este seguimiento ha sido, desde mi punto de vista, un elemento de gran utilidad porque, por un lado, ha permitido 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 ha permitido detectar, en su caso, las insuficiencias que puedan existir en los procedimientos previstos, al objeto de proponer medidas de mejora. Precisamente, la elaboración y aprobación del vigente Protocolo ha sido consecuencia de estas propuestas de mejora, y que han supuesto una mejor delimitación del ámbito de actuación al incluir con mayor detalle la definición de las distintas manifestaciones del acoso, los mecanismos de prevención, así como los instrumentos institucionales para detectar y actuar frente al acoso, fortaleciendo asimismo las garantías del procedimiento; una ampliación de los plazos para poder presentar estas solicitudes de activación del Protocolo o la intervención del COPREDIA como órgano colegiado en la toma de decisiones en este ámbito.

Pero además, consideramos que el seguimiento del que se da cuenta en este Claustro Universitario permite visibilizar el compromiso inequívoco para combatir el acoso en nuestra Universidad y las actuaciones que se llevan a cabo, lo que sin duda puede contribuir a mejorar la eficacia de las medidas preventivas y detectar problemas en su aplicación.

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. Por otro lado, y fruto de este desconocimiento, se generan situaciones problemáticas por las distintas percepciones subjetivas de cada situación o las diferencias culturales en la valoración de algunas de las manifestaciones de acoso.

**Corresponde a todos los miembros de la comunidad universitaria velar por la prevención y detección de las situaciones de acoso**, deber que aparece reforzado por lo previsto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula 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.”

Así pues, el primer problema con el que nos hemos encontrado es precisamente el **desconocimiento del Protocolo, así como de las conductas o situaciones pueden ser consideradas como acoso lo que, sin duda, exige un mayor esfuerzo institucional en su difusión, promoción y en la formación**. Nos consta que este trabajo se está haciendo desde distintos órganos y unidades, entre ellos, la Delegada del rector de Políticas de Igualdad, como la directora de la Unidad de Igualdad, el Vicerrectorado de Estudiantes o los cursos de formación que, se ofrecen en la Universidad. Pero también exige un importante esfuerzo de los miembros de la comunidad universitaria para participar en cursos de formación o foros organizados con estos fines y que no siempre encuentran la participación necesaria.

En segundo lugar, **en algunos casos nos encontramos con problemas para lograr la colaboración de la persona a la que se atribuyen los actos susceptibles de ser calificados como acoso**. Asimismo, de las personas que pueden colaborar como testigos,

por miedo a represalias u otras consecuencias. El Protocolo de acoso recoge precisamente, medidas tendentes a evitar este tipo de situaciones, pero eso no evita que se siga sintiendo temor, más en los casos en los que se concluye con una apertura de procedimiento disciplinario, y la prestación del testimonio requiere de una mayor formalidad.

## **5. COORDINACIÓN DE ACTUACIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES**

Es común que muchos de los asuntos que llegan a la **DU** evidencien problemas comunes o que puedan tener un alcance más general, a partir de situaciones concretas o individuales. Con el objetivo de prevenir futuros conflictos, se han elaborado recomendaciones y sugerencias. Estas, tras señalar los problemas encontrados, recuerdan el marco normativo o las posibles medidas a adoptar para evitar lesionar los 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.

Aunque a lo largo de esta exposición ya se han puesto de manifiesto algunas de las recomendaciones de la DU, se añaden, como complemento, una descripción de algunas otras llevadas a cabo con ocasión de la gestión de problemas planteados por el PTGAS, en colaboración con la Gerencia. A este respecto y como ya se ha adelantado, se detectaron algunas diferencias importantes en la gestión o funcionamiento de algunos servicios en los distintos campus, diferencias que, consideramos, en el momento actual deben corregirse. A este respecto, se han elaborado recomendaciones y sugerencias relativas a:

1. El procedimiento de resolución de peticiones de conciliación por cuidado de hijos menores
2. Sobre el servicio de reparto con vehículo (furgoneta)
3. Sobre la asignación de los servicios extraordinarios.
4. La coordinación de actuaciones entre responsables de Campus y de Centros

## 6. RELACIONES INSTITUCIONALES

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

La Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias aglutina a las Defensorías Universitarias de las universidades públicas y privadas en España. De manera periódica, la CEDU organiza encuentros estatales, jornadas técnicas, webinarios, asambleas y reuniones ejecutivas con diversas finalidades:

1. **Formación:** Estos eventos brindan oportunidades de capacitación y actualización para los equipos que integran las defensorías universitarias. La formación es esencial para desempeñar nuestras funciones de manera efectiva.
2. **Intercambio de experiencias:** Durante estas reuniones, compartimos nuestras experiencias, desafíos y soluciones. Aprender de los demás nos enriquece y nos ayuda a abordar mejor los problemas que enfrentamos en nuestras instituciones.
3. **Acuerdos relevantes:** La CEDU también es un espacio para la toma de decisiones. Aquí se adoptan acuerdos sobre aspectos vinculados al desempeño de nuestras funciones como defensores universitarios.

En el período al que se refiere la presente memoria, nuestro equipo de la Defensoría Universitaria participó en una jornada técnica celebrada el **30 de mayo de 2023**. Esta jornada tuvo un enfoque formativo e intercambio de experiencias entre los equipos de distintas defensorías universitarias. Se abordaron dos temas fundamentales:

1. Reflexión y Debate sobre la *“Ley Reguladora de la Protección de las Personas que Informan sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción”*: Contamos con las ponencias de dos destacados expertos: D<sup>a</sup>. Concepción Morales Vallez, Magistrada Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y D. José Sánchez Pérez, Profesor Titular de la Facultad de

Derecho de la Universidad de Granada. Fue un espacio para analizar y debatir sobre esta importante ley y su impacto en nuestras funciones.

2. Los procedimientos de regulación de confidencialidad en la administración: La presentación estuvo a cargo de D<sup>a</sup>. Concha Gutiérrez García, Subdirectora del Gabinete Técnico de Presidencia de Enjuiciamiento del Tribunal de Cuentas. Exploramos cómo garantizar la confidencialidad en nuestros procesos administrativos.

Asimismo, el equipo de DU asistió al *XXV Encuentro Estatal de Defensores Universitarios* que tuvo lugar en la Universidad de Las Palmas entre los días 25 y 27 de octubre de 2023, en el que se abordaron temas relevantes para el intercambio de experiencias, la formación y reflexión de las defensorías universitarias sobre algunos de los desafíos actuales:

1. Inteligencia Artificial y los desafíos y oportunidades en la protección de los derechos de la comunidad académica.
2. La nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario, y los nuevos cauces y órganos de gestión y resolución de conflictos, con particular atención a las defensorías universitarias
3. Colaboración con los Consejos Sociales, abogándose por una relación esencial entre los órganos de defensoría y los consejos sociales.

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

El G9 (+1) reúne a las Defensorías Universitarias de las Universidades de Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Islas Baleares, Oviedo, País Vasco, Pública de Navarra, La Rioja y Zaragoza, y cuenta con la colaboración de la Universidad de Murcia.

Los días 18 y 19 de septiembre participamos en el XIX Encuentro de Defensorías Universitarias del Grupo 9 de Universidades organizado por la Universidad de Cantabria, y tuvo lugar en Santillana del Mar. En este evento, se abordaron temas relacionados con estrategias y actuaciones de igualdad e inclusión en la Universidad, contando para ello con la impartición de dos talleres formativos por parte de D<sup>a</sup> Josefina Fernández, técnica

de igualdad y responsabilidad social universitaria de la Universidad de Cantabria; e Irene González, técnica del sistema de orientación de la Universidad de Cantabria.. Junto a ello se realizaron talleres formativos y debates sobre salud mental, absentismo, evaluación continua y convivencia universitaria, entre otros, poniendo en común las experiencias de las distintas Universidades y las propuestas para mejorar su gestión.



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

Asimismo, durante el año 2023 he tenido la oportunidad de compartir experiencias y participar en eventos como defensora universitaria, entre los que cabe destacar:

1. Valencia, 31 de marzo - Cátedra para la Cultura de la Mediación (Universidad de Valencia): cátedra dedicada a fomentar la cultura de la mediación y otras herramientas de gestión de conflictos y justicia restaurativa. Compartimos experiencias y reflexionamos sobre cómo fomentar una cultura de la mediación en nuestras instituciones.
2. Madrid, 20 de noviembre - Universidad Carlos III - Jornada sobre mediación para estudiantes universitarios (ponente): exploramos cómo la mediación puede ser una alternativa efectiva para resolver conflictos y algunos ejemplos de su

implementación en contextos universitarios. El estudiantado es más favorable a la utilización de estas herramientas de gestión de conflictos.

3. Participación en los cursos “Soy estudiante de la UCLM: cuestiones básicas para mi vida universitaria”, organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes con la colaboración de diversos órganos universitarios:

1. Toledo, 24 de octubre
2. Albacete, 8 de noviembre
3. Ciudad Real y Almadén, 15 de noviembre
4. Cuenca, 22 de noviembre
5. Talavera, 29 de noviembre

## **7. A MODO DE CONCLUSIÓN**

En esta memoria, he procurado presentar un resumen de la labor desarrollada por la Defensoría Universitaria durante el año 2023. Mi función y el resultado de las actuaciones no puede entenderse sin el valioso apoyo técnico y humano que he recibido de quien, junto a mí, integra el equipo de la DU: Teresa Caballero. Su papel como defensora adjunta, su apoyo, compromiso y dedicación, siempre más allá de lo que sería exigible, han sido esenciales en la gestión de los diversos asuntos que llegan a nuestra oficina, actuando en todo momento con absoluto respeto a los principios de imparcialidad y confidencialidad.

Asimismo, quiero expresar mi profundo agradecimiento a todos aquellos que, desde diversas posiciones y con intervenciones variadas, han colaborado con la Defensoría Universitaria. Vuestra colaboración ha sido fundamental para el desarrollo de nuestra labor.

En todo momento, he procurado desempeñar mi función con responsabilidad y respeto institucional hacia nuestra comunidad universitaria. La gestión de problemas y conflictos ha sido un desafío constante, y si en algún momento no he estado a la altura

de las expectativas, pido disculpas. Mi compromiso sigue siendo servir a esta comunidad con la mayor diligencia y transparencia posible.

No quisiera terminar sin una llamada a la reflexión sobre nuestra responsabilidad colectiva e individual en el cuidado de nuestro entorno universitario y en la prevención y/o solución de los problemas y conflictos que se generan.

Como he dicho en otras ocasiones, **cada uno de nosotros desempeña un papel crucial en el funcionamiento de nuestra institución. Los cargos académicos y de representación conllevan una gran responsabilidad. Cuando ostentamos estas posiciones, debemos estar dispuestos a responder de manera oportuna y eficiente, para tratar de evitar que los asuntos se acumulen o se dilaten debido a la falta de acción, para buscar soluciones constructivas y para impedir que los problemas se conviertan en conflictos prolongados.**

Sin embargo, también debemos ser conscientes de la necesaria colaboración de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria. A veces, insistir repetidamente en una petición, sin dar tiempo suficiente para su valoración, puede generar tensiones innecesarias. Remitir un mismo asunto a múltiples órganos al mismo tiempo puede dificultar la gestión adecuada y afectar la privacidad de las partes involucradas. **Sigamos los canales establecidos para presentar nuestras inquietudes o pedir soluciones a nuestros problemas y, si es necesario, acudamos a los niveles superiores de manera ordenada.**

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 y reconocimiento 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. ANEXOS

### 8.1. LISTADO DE ACTUACIONES POR TEMAS, 2023

TEMAS <sup>13</sup>	Nº CASOS	OBSERVACIONES
ACCESO A TITULACIONES OFICIALES	15	
ACOSO	14	
ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y PUBLICACIONES	4	
ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y SUS ADAPTACIONES	1	
BECAS Y AYUDAS	1	
CARRERA PROFESIONAL	1	
COMISIÓN D17 ANECA	2	
CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL	1	
CONDICIONES LABORALES Y GESTIÓN DE PERSONAL	13	
DESARROLLO DE LA DOCENCIA Y ENSEÑANZA	15	REPARTO DOCENCIA
DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN Y ACTAS	64	INCUMPLIMIENTO DE E-GUÍAS/ REE/ REQUISITOS EV NO CONT: 38
DOCTORADO	2	
EXPEDIENTE ACADÉMICO	15	EXPEDICIÓN TÍTULO MÁSTER A ESTUD EXTRA-UE/ESTD MEDICINA Y TRASLADO A CAMPUS TOLEDO
INFRAESTRUCTURAS Y SEGURIDAD	1	
MATRÍCULA	1	
ORG., FUNCIONAMIENTO DE SERV ADMVOS Y REPRESENTACIÓN	13	
PRÁCTICAS CURRICULARES Y EXTRA CURRICULARES (ASISTENCIA A)	7	
PROCESOS DE SELECCIÓN	3	
PROGRAMAS DE MOVILIDAD	3	
RELACIONES DE CONVIVENCIA	19	

<sup>13</sup> Clasificación de asuntos realizada siguiendo modelo de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias

TRABAJOS DE FINAL DE ESTUDIOS: TFG, TFM	6	
TOTAL DE EXPEDIENTES	201	

## 8.2. OTRAS ACTIVIDADES DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA<sup>14</sup>

- Toledo y Talavera, 7 de febrero:	
	o Reunión DU/ Vic Estudiantes/ delegada Igualdad con representantes de estudiantes para dar a conocer sus funciones, acciones...
- Albacete, 8 febrero:	
	o Reunión con representantes, DU/ Vic estudiantes/ delegada Igualdad
	o Asistencia entrega de premios V edición de los premios de investigación en "Igualdad y Género"
- Ciudad Real, 14 febrero:	
	o Asistencia Consejo de Gobierno
	o Reunión con representantes, DU/ Vic estudiantes/ delegada Igualdad
- Toledo, 16 febrero:	
	o Reunión con delegada Igualdad para protocolo de Acoso
- Toledo, 22 febrero:	
	o Reunión de la Comisión de ética
- Toledo, 23 febrero:	
	o Reunión con delegada igualdad. Revisión Protocolo de acoso
	o Reunión con representantes, DU/ Vic estudiantes/ delegada Igualdad
- Ciudad Real, 28 de febrero:	
	o Claustro Universitario. <b>Reelección DU</b> , presentación Informe 2021 y 2022
- Ciudad Real, 19 marzo:	
	o Entrevista para La tribuna de Ciudad Real (Hilario/Pepa)
- Valencia, 31 de marzo:	
	o Intervención en la cátedra para la cultura de la mediación. Universidad de Valencia
- Madrid, 30 de mayo: Universidad Camilo José Cela	
	o Jornada técnica CEDU
- Sevilla, 15 junio	
	o Jornada estudio jurídico Ley de convivencia Univ. Pablo de Olavide (on line)

<sup>14</sup> Por motivos de confidencialidad, solo se mencionan aquellas actividades de participación, colaboración y/o representación institucional generales, que no suponen el ejercicio de funciones ordinarias de la DU.

- Santillana del Mar, 18 y 19 de septiembre	o Reunión defensorías G9
- Madrid, 20 de noviembre Universidad Carlos III:	o Jornada sobre Mediación en Menores (ponente)
- Participación en los cursos “Soy estudiante de la UCLM: cuestiones básicas para mi vida universitaria”, organizados por Vicerrectorado de Estudiantes:	o Toledo, 24 octubre
	o Albacete, 8 noviembre
	o Ciudad Real y Almadén, 15 noviembre
	o Cuenca, 22 noviembre
	o Talavera, 29 noviembre
- Las Palmas, 25, 26 y 27 de octubre	o XXV Encuentro Estatal de la CEDU. Temas de las sesiones:
	▪ Relación entre la Inteligencia Artificial y las actuaciones de las defensorías universitarias
	▪ Colaboración entre las defensorías y los Consejos Sociales como consecuencia del ejercicio de competencias descritas en la LOSU
	▪ La LOSU y la defensa de los derechos de la comunidad universitaria
	▪ Relaciones encaje de las defensorías con los nuevos cauces y órganos de resolución de conflictos en la Universidad
	▪ XVI Asamblea General Ordinaria y celebración XXV Aniversario CEDU
- Toledo, 11 de diciembre	o Reunión coordinación puesta en marcha del Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso con el Comité Técnico para la Prevención, Detección e Intervención ante situaciones de Acoso (Copredia)
- Cuenca, 14 de diciembre	o Asistencia a Consejo de Gobierno