

Los Presupuestos Generales de la CAM conducen a las seis universidades públicas a la HUELGA

La propuesta de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026 no corregirá la infrafinanciación de las universidades públicas madrileñas y ahondará en la ya grave crisis financiera. Para la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, el problema está en las nóminas de las trabajadoras y trabajadores.

El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid aprobó este miércoles la propuesta de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2026 y comprobamos que la política de asfixia mediante infrafinanciación de las universidades públicas de la región continuará un ejercicio más. El anuncio realizado por la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo se aleja de los 200 millones de euros que ya solicitaron las universidades el año pasado y que damos por hecho que los equipos rectorales presentes en la Foto de Miami recordaron durante aquel viaje.

Durante las últimas semanas, hemos conocido que la **Universidad Complutense de Madrid no puede acometer el pago íntegro de las nóminas de sus empleados** y ha comenzado a aplicar recortes en derechos laborales de su personal con la negación de sentarse a negociar derechos reconocidos a los empleados públicos de otras administraciones. Ayer se aprobaba, en el mismo Consejo de Gobierno en el que la Comunidad de Madrid anunciaba la asignación presupuestaria para las universidades públicas, la concesión de un préstamo que, sin tener información de primera mano, entendemos que acabará afectando a **recortes en nómina y derechos laborales** de las personas trabajadoras.

De manera preferente, las universidades públicas madrileñas solo han sumado nuevo personal docente e investigador sujeto a financiación finalista, como el Programa para la incorporación de profesores ayudantes doctores (“María Goyri”) del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Cabe recurrir a la hemeroteca y recordar lo que se indicara el año pasado desde la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades durante la firma del convenio vinculado a este programa: la vía adecuada de contratación de PDI debería ser mediante la figura de Profesor Asociado. **Para los presentes, para la comunidad universitaria y para la ciudadanía, lo deseable habría sido escuchar un discurso en la línea de la creación de políticas orientadas a plantillas estables, permanentes y con salarios dignos.**

La subida de 75 millones planteada por el Gobierno de la Comunidad de Madrid en el día de ayer para las universidades públicas es claramente insuficiente y alejada de la cantidad real que se necesita en los campus madrileños para terminar con los cada vez más cerca de 20 años de infrafinanciación. De estos 75 millones, debemos tener en cuenta los siguientes factores:

- La UCM tendrá que destinar la parte que le corresponde del reparto al pago del préstamo de 35 millones de euros que se aprobó ayer.
- Según la memoria de Presupuestos de la URJC, la Comunidad de Madrid mantiene una deuda con la universidad de casi 12,5 millones de euros en concepto de tasas académicas y que todavía no se habría reclamado por la vía judicial.
- Por la información que se ha ido dando en las comisiones paritarias, la Comunidad de Madrid no realiza las transferencias debidas a las subidas salariales y se asumen de manera íntegra por parte de sus presupuestos.

Sin entrar en otros conceptos, como es el de mantenimiento de edificios o pagos a proveedores derivados de la propia actividad de los campus, los 75 millones ya se ven insuficientes. Los términos **recortes y contención del gasto ya comienzan a asomarse en los informes de los rectores a sus Consejos de Gobierno** y en el orden del día de los Consejos Sociales se incluyen puntos para estudiar lo que denominan: “planes de contingencia”.

A lo largo de todos estos años, **el gobierno de la Comunidad de Madrid ha eludido su responsabilidad**. Y, en lugar de reconocer que la crisis existente en la universidad pública madrileña se debe a la mala gestión realizada desde hace más de quince años, señala como responsable a las nóminas de las personas que cada día sacan adelante las universidades con la escasez de medios que disponen. Recurriendo, otra vez, a la hemeroteca, recientemente así lo manifestó al indicar que el problema de las universidades está en el Capítulo 1. Un capítulo fundamental en los presupuestos que el gobierno regional no llega a financiar al completo.

POR TODO ELLO, UGT CONSIDERA QUE HA LLEGADO EL MOMENTO DE LA HUELGA

Tras el anuncio de ayer, vemos que la crisis de financiación universitaria irá a peor y, por estos motivos, mantenemos que es el momento de ir a la huelga. Reclamamos, asimismo, **la unidad de acción de toda la comunidad universitaria** porque la situación a la que hemos llegado ya es del todo **INSOSTENIBLE**.

En este reclamo, nos preguntamos si esta huelga recibirá el apoyo activo de los equipos rectorales, o pretenderán que sean una vez más los trabajadores de las universidades públicas madrileñas los únicos que carguen con el peso de las movilizaciones mientras ellos “negocian” en los sillones de la CRUMA, ya sea en Madrid o al otro lado del charco.



Concentraciones en toda España por el bloqueo de la negociación colectiva y la congelación de salarios de los empleados públicos

Ayer, 30 de octubre, tuvieron lugar en todo el país concentraciones para exigir al ministro Óscar López el comienzo inmediato de las negociaciones para abordar la subida de los salarios de los empleados públicos con efecto retroactivo a 1 de enero de este año.

En Madrid las concentraciones tuvieron lugar frente al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública. A los 30 minutos del comienzo de la protesta, los representantes de los sindicatos presentes fueron convocados a una reunión con la nueva Secretaria de Estado de Función Pública, Consuelo Sánchez Naranjo, tras el cese hace unos días de Clara Mapelli.

Al término de la protesta, la Secretaria General de UGT Servicios Públicos, Isabel Araque, anunció que las conversaciones entre los sindicatos y el Gobierno se iniciarán el próximo miércoles, advirtiendo, no obstante, que la huelga general en diciembre sigue sin descartarse.

Además de reclamar esta subida salarial para todos los empleados públicos, UGT reclamaba un aumento significativo de la Oferta de Empleo Público, mediante la eliminación de la tasa de reposición, ya que es la única forma de acabar con la temporalidad en el conjunto de las Administraciones Públicas. También se reclama la ordenación de la clasificación profesional, la regulación de la jubilación parcial y anticipada para los funcionarios, el restablecimiento de la jornada de 35 horas en la AGE y oportunidades reales de promoción profesional.

No se puede hablar de una administración moderna y de la calidad del servicio público si se castiga sin derechos, sin salarios y sin empleo de calidad a los empleados y empleadas públicos de nuestro país.

Declaración sobre el Boletín Informativo del mes de septiembre

Tras la difusión del Folletín del pasado mes de septiembre, tuvimos conocimiento de que la viñeta relativa a los errores de las pruebas en algunos de los procesos selectivos en curso había causado malestar a algunos miembros de los tribunales de estos procesos.

Aunque ya enviamos de manera personal nuestras aclaraciones y disculpas a las personas afectadas, queremos dejar de manifiesto de manera pública que la viñeta en cuestión nunca pretendió ser un ataque personal hacia ningún miembro de ningún tribunal y que no tenía la intención de provocarles malestar e incomodidad.

La viñeta simplemente pretendía ser crítica con el hecho de que la UAM siempre tiene abiertos multitud de procesos de forma simultánea, en los que se repiten los mismos miembros de los tribunales, siendo lógica por este motivo, la comisión de errores.

PTGAS

La vicegerencia de RRHH y Organización informa a las secretarías de los vicerrectorados de una modificación en su estructura que afectará a sus condiciones laborales

El pasado 13 de octubre, la vicegerencia remitió un correo a la plantilla en el que se informaba de la convocatoria de varios puestos de trabajo por el sistema de libre designación, los correspondientes a las secretarías de varios vicerrectorados y una de las plazas de la secretaría de la rectora.

Previo a esta convocatoria, los secretarios y secretarías de los vicerrectores fueron convocados a dos reuniones con la vicegerencia de RRHH en las que se les informó de que se iba a proceder a modificar la estructura pasando a trabajar en modalidad *pool*, esto es, que un solo secretario o secretaria proporcione asistencia a más de un vicerrector, por lo que no serán necesarios tantos efectivos, cuando, en realidad, ya se atienden las necesidades en caso de ausencia de las compañeras/os.

Dicha modificación fue acordada y adoptada por la Gerencia unilateralmente y en tiempo récord, sin participación alguna ni información a los representantes de los trabajadores, sin realizar ninguna propuesta por escrito al personal afectado, sin negociación posible.

Una muestra más de las políticas de este equipo de gobierno para con el PTGAS. Primero la gestión de centro y las vicegerencias transversales, en las que los responsables pueden mover a sus efectivos a su antojo, cual fichas en un tablero de parchís. Ahora la modalidad *pool*. Todo ello enfocado a que, con el tiempo, las vacantes dejen de cubrirse, como ya ocurre en muchos servicios, que ven como las plazas de su personal jubilado no se cubren y desaparecen en el limbo de una RPT cada vez menos transparente.

Nosotros tenemos varias preguntas abiertas de las que desconocemos las respuestas:

- ¿Se ha comprobado que estos compañeros y compañeras interinas se encuentran en las correspondientes bolsas de trabajo, como se hizo con los compañeros de la escala auxiliar administrativa, con la intención de “protegerlos y no enviarlos al paro”?
- En caso de que las plazas convocadas queden desiertas, ¿mantendrán a las compañeras interinas que en estos momentos las ocupan? ¿O las cesarán igualmente en su política del tijeretazo continuo?
- ¿Por qué esta modificación no se ha publicitado a bombo y platillo, como otros asuntos, en el Boletín Informativo de la Vicegerencia de RRHH? ¿Quizá porque no es algo de lo que presumir?
- ¿Es compatible que estos puestos *caracterizados por la confidencialidad y relación de confianza implícitas* presten asistencia a varios vicerrectores? Si resulta que solo tienen la confianza de uno, ¿los van a cesar, los mueven, les dan otras funciones? ¿Qué ocurre con el sigilo respecto a algunos asuntos, teniendo que ser tratados en una oficina en la que se encuentran tantas personas trabajando a la vez, cual *piscina* del Parque Sindical?
- Y ahora a los vicerrectores: ¿están de acuerdo con esta modificación? ¿Están conformes con cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo de los compañeros y compañeras que, en el caso de varios vicerrectorados, llevan ya años trabajando con ellos? En esta línea, ¿no sería coherente un solo vicerrector para varios vicerrectorados? Total, ya puestos.

- Si no son necesarias tantas secretarías de vicerrectores se puede inferir que los vicerrectores no generan tanta carga de trabajo y, por tanto, puede reducirse también su número y que compartan tareas en un pool de vicerrectores.
- ¿Es coherente esta decisión con el hecho de tener el mayor número de delegados de la rectora para multitud de asuntos en la historia de la Universidad Autónoma? En esta senda de ahorro, ¿asumirían los vicerrectores las tareas de estos delegados que correspondan a sus ámbitos?
- En el marco de una universidad internacional, que aboga por el conocimiento de idiomas de su personal de administración y servicios, ¿es razonable "valorar" el conocimiento de idiomas para secretarías de vicerrectores, como el de internacionalización, y que no sea un requisito indispensable para las funciones del puesto? ¿podría nombrarse a una secretaria/o sin dicho conocimiento y esperar que cumpliera con las necesidades funcionales del puesto como si tal cosa?
- En el ámbito económico, ¿estaba previsto en el presupuesto de la UAM el coste de esta reorganización y las obras que conlleva, que ya están en marcha?
- Y la última, pero no menos importante: ¿qué servicios van a ser los próximos? ¿Por dónde van a seguir haciendo nuevos *pools* que desemboquen en la merma de la ya exigua plantilla de PTGAS? ¿Para cuándo un pool de vicegerentes, administradores y jefes de servicio? Suena absurdo, ¿verdad? Pues no les suena así a ellos para los puestos base.

Mientras la Gerencia y los vicerrectores tienen a bien responder a estas cuestiones, nosotros llevamos el asunto a la próxima comisión paritaria, donde pediremos las explicaciones pertinentes acerca de las medidas y de la ausencia de negociación.

Pool de secretarías/os de vicerrectores UAM

(encuentra la tuya/o) 😊



Concurso de méritos general: un nuevo atropello a los derechos del PTGAS

Una vez convocado el concurso de méritos general, Resolución BOCM de 23 de julio de 2025, nos sorprendió comprobar la pequeña y sutil modificación que la Vicegerencia de RRHH y Organización introdujo en la convocatoria y que trajo como consecuencia la exclusión al proceso de varios compañeros pertenecientes a la Escala Administrativa.

Las plazas de nivel 18 convocadas se encuentran barradas en la RPT de manera que pueden acceder a ellas funcionarios y funcionarias pertenecientes a los subgrupos de clasificación profesional A2, C1 y C2, conforme a lo establecido en el TREBEP y en el RD 364/1995. Sin embargo, las bases de la convocatoria del concurso que nos ocupa indicaban lo siguiente:

1.1. Podrán participar en el presente concurso de provisión de puestos de trabajo, todos los/as funcionarios/as de carrera que presten servicios en la Universidad Autónoma de Madrid siempre que pertenezcan a los Grupos/Subgrupos, Cuerpos o Escalas que para cada puesto se especifican en el Anexo I.

Asimismo, todas las plazas de nivel 18 pertenecientes a la escala general venían relacionadas en el Anexo I de la siguiente manera:

Denominación del puesto	Nivel Complemento destino	Complemento específico anual	Jornada	Subgrupos adscripción	Cuerpo/ Escala	Observaciones
JEFE/A DE NEGOCIADO	18	13002,48 €	M2	A2/C1/C2	E. Auxiliar Administrativa - Ex 11	-

Mediante la introducción de una nueva columna Cuerpo/Escala y la indicación únicamente de la Escala Auxiliar Administrativa en la misma, la Vicegerencia, por enésima vez, dinamita la forma de hacer las cosas que siempre ha regido en la UAM y restringe la participación de los funcionarios de la Escala Administrativa (y la de Gestión de haber habido algún interesado) en este concurso de méritos, siendo la primera vez que no se les permite participar, qué casualidad.

Se desconoce el por qué de esta modificación, que no fue comunicada en ningún momento a los representantes de los trabajadores, a pesar de que la vicegerencia y la Junta de PTGAS mantuvieron varias reuniones en las que se debatieron las plazas incluidas en este concurso. La convocatoria fue publicada con *estivalidad* y alevosía con esta modificación sustancial y unilateral. Una vez más, y empieza a ser costumbre en esta casa, asistimos a un escenario en el que da la impresión de que los criterios se pueden modificar según convenga, ¿o quizá según quién tiene intención de participar?



Todo ello para frustración de las compañeras y compañeros afectados, que ven cómo se incumple el punto 3.2 del *Multiacuerdo*, por el que se convocaría un Concurso de méritos "General para las **Escalas Generales** durante el primer semestre de 2025". Escalas. En plural. No solo la Escala Auxiliar Administrativa.

No contentos solo con esto, asistimos también al hecho de que también se establecieron unos baremos relativos a la valoración de los méritos que no se indicaron en las bases de la convocatoria, sino que los hizo públicos la comisión de valoración (en la que no se encontraba ningún representante de los trabajadores, vulnerando de nuevo el RD 364/1995) una vez cerrado el plazo de solicitudes y, por supuesto y para sorpresa de nadie, sin haber informado a los representantes de los trabajadores en ninguna de las reuniones mantenidas en el marco de la negociación de las plazas incluidas en esta convocatoria.

Los concursos de méritos son uno de los derechos más básicos de cualquier funcionario de carrera. Máxime, cuando en algunos casos la participación en estos procesos es obligatoria para obtener plaza definitiva, como en caso de adscripciones provisionales o comisiones de servicio o movilidad forzosa.

La forma de proceder de la Vicegerencia ha vuelto a ser poco transparente, y deja a estos compañeros y compañeras en la tesitura de recurrir a los tribunales, a sabiendas de que el procedimiento será largo, tedioso y costoso, con lo que la mayoría desistirá de su empeño, o, en caso de seguir adelante, podría darse el caso de una revisión del procedimiento, lo que perjudicaría a los compañeros y compañeras que han obtenido plaza en el mismo.

Para remate, lo que antes se concebía como oportunidades de mejora profesional al trasladarte de un puesto a otro, ahora se convierte en una situación de absoluta inseguridad. Algunos de los responsables de las plazas convocadas han hecho uso de la potestad administrativa y de una nueva base incorporada a este concurso para asignar a los funcionarios y funcionarias que han concursado a puestos que no coincidían los convocados. En algunos de estos movimientos forzados nuestros compañeros han visto como les asignaban a unidades sin ningún tipo de proyección profesional y en las que se ve afectada la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esto nos hace preguntarnos si merece la pena concursar en estas condiciones de incertidumbre y servidumbre.

Desde UGT lamentamos situaciones como la descrita y apoyamos a las/los compañeros afectados, con el compromiso de llevar este asunto al pleno de la Junta de PTGAS.



OPINIÓN

El Colegio Mayor Universitario Juan Luis Vives: compromiso social e inclusión en la Universidad Autónoma de Madrid

En primer lugar, debo agradecer la invitación que se me ha hecho para presentar el proyecto de alojamiento universitario que la Universidad Autónoma de Madrid desarrolla en el Colegio Mayor Juan Luis Vives, especialmente en un momento en el que el sistema de alojamiento para estudiantes en España se encuentra inmerso en un proceso de profunda transformación. La reducción de la oferta de pisos compartidos —absorbidos progresivamente por el mercado turístico— y la expansión de residencias privadas con tarifas cada vez más elevadas están generando un contexto de desigualdad que amenaza el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior. En este escenario, el colegio se erige como una respuesta pública, asequible y socialmente responsable al problema del alojamiento universitario.

Desde 1991, el colegio mayor ocupa un edificio propiedad de MUFACE y constituye el único centro de gestión directa de la UAM destinado al alojamiento de estudiantes. Se trata de un centro mixto que acoge cada curso a aproximadamente 230 colegiales. Su carácter público, su ausencia de ánimo de lucro y su firme vocación de servicio permiten mantener unas tarifas significativamente más bajas que las del resto de alojamientos universitarios de Madrid.

El rasgo más distintivo del colegio es, sin duda, su Proyecto de Vida Independiente, un programa pionero en el ámbito universitario español que constituye un modelo de desinstitucionalización de la discapacidad y un referente en materia de inclusión. En torno al 10 % de los colegiales son estudiantes con discapacidad, muchos de ellos con grandes necesidades de apoyo, que encuentran en el colegio un entorno plenamente accesible y adaptado a sus necesidades. La convivencia con otros estudiantes que actúan como asistentes personales configura un modelo de aprendizaje y desarrollo humano único, basado en la cooperación, la solidaridad y el respeto mutuo. Este programa no solo facilita la vida académica de las personas con discapacidad, sino que fomenta la creación de comunidades universitarias inclusivas, donde la diversidad se convierte en un valor formativo de primer orden.

El colegio mayor no se limita a proporcionar alojamiento: su verdadera esencia radica en ser un espacio de convivencia y formación integral, en el que se promueven valores de responsabilidad social, equidad y compromiso ciudadano. A esta dimensión humana se suma su compromiso laboral inclusivo, ya que más del 50 % de la plantilla está integrada por trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo. De este modo, el proyecto trasciende el ámbito educativo para constituir un modelo social completo, que vincula la inclusión formativa con la inclusión laboral.

El reconocimiento institucional a este trabajo ha sido amplio y constante. El colegio ha sido distinguido con galardones tan relevantes como los otorgados por el CERMI, la Fundación Caser, la Fundación Telefónica (Ability Award), el Ayuntamiento de Madrid, el Consejo Social de la UAM y los Premios Reina Letizia que otorga el Real Patronato sobre Discapacidad. Todos ellos avalan la solidez y la trascendencia social de un modelo que sitúa a la Universidad Autónoma de Madrid a la vanguardia de las políticas universitarias inclusivas en España.

En el plano financiero, el Colegio Mayor se sostiene fundamentalmente con fondos propios y de la Universidad Autónoma de Madrid, complementados por el apoyo de fundaciones públicas, privadas y del tercer sector, como Fundación ONCE, Fundación ACS, Fundación AON,

Fundación Konecta, entre otras. Estas entidades colaboran activamente en el mantenimiento del Proyecto de Vida Independiente y en el desarrollo de programas de becas dirigidos tanto a estudiantes con discapacidad como a sus asistentes personales.

El colegio representa una apuesta estratégica de la Universidad Autónoma de Madrid por la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad social y la excelencia educativa. Para los estudiantes con discapacidad severa, este espacio constituye en muchos casos la única alternativa real para cursar estudios universitarios en condiciones de dignidad e igualdad en Madrid; para los estudiantes sin discapacidad, especialmente aquellos con menos recursos, ofrece una solución habitacional asequible y de calidad; y para los trabajadores con discapacidad, supone una vía efectiva de integración en el mercado laboral.

Con más de tres décadas de trayectoria, el Colegio Mayor Juan Luis Vives se ha consolidado como un referente nacional en inclusión y compromiso social, alineado con los principios de la educación pública universitaria y con los objetivos de desarrollo sostenible impulsados desde la Unión Europea. Su labor demuestra que la universidad no solo es un espacio de formación académica, sino también un agente de transformación social, capaz de generar proyectos que encarnan los valores de equidad, diversidad y justicia que deben guiar a toda institución comprometida con el progreso colectivo.

Ricardo Nieto Muñoz

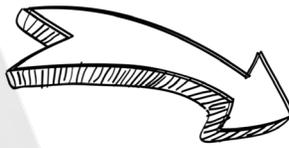
Director del Colegio Mayor Juan Luis Vives





El Tablón

<<Mientras que la mayoría de los compañeros os encontrabais disfrutando de vuestras merecidas vacaciones, desde el Servicio de PTGAS han seguido trabajando para dar impulso a los procesos...>>
Boletín informativo Nº 7 RRHH



“El resto de los servicios que hemos estado dando el callo en agosto somos **INVISIBLES** para la Vicegerencia de RRHH y Organización”

Hicieron un desierto
y lo llamaron paz.

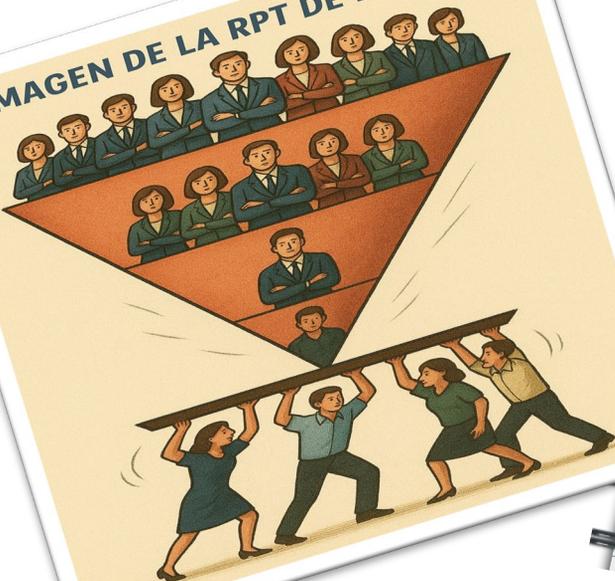
Tácito
Historiador romano



¿Y la funcionalización “pa” cuando?
Seguimos esperando que se desvele la propuesta de vicegerencia para incentivar la funcionalización que nos pusieron como excusa para retrasar el tercer proceso.

Han pasado **113 días** desde el informe de la rectora al Claustro y seguimos sin noticias de **la mesa sindical**.
¿Publicidad engañosa?

IMAGEN DE LA RPT DE LA UAM



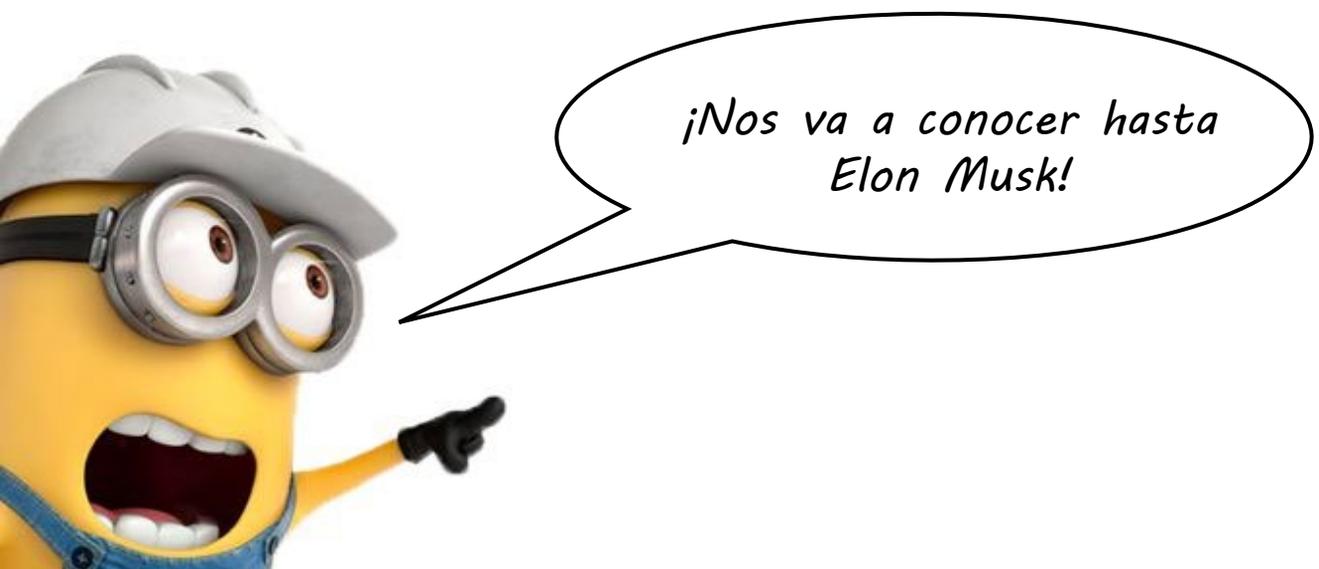
Ante la falta de apoyo de la Junta de PTGAS y la intención de la vicegerencia de no crear el **Grupo B** en todas las escalas, supeditando su creación en las escalas especiales a la experiencia tras la creación en la escala general, UGT ha propuesto este asunto como punto del orden del día en la próxima comisión paritaria. Os informaremos del resultado en próximos números.

OTROS ASUNTOS

¡Estamos en Twitter (X)!

Desde este mes la sección sindical de UGT en la UAM está oficialmente en la red social X. Síguenos en [@seccionugtuam](https://twitter.com/seccionugtuam) para estar informado de toda la actualidad.

Pero eso no es todo: **El Folletín** también aterriza en esta red social. Porque sabemos que un mes a veces es demasiada espera y porque tenemos muchas ganas de interactuar con vosotros de una forma más directa. Sigue [@el folletin](https://twitter.com/el_folletin) para conocer la actualidad sindical de nuestra universidad siempre aderezada con un toque de humor y, por supuesto, viñetas.



¡Afílate a UGT!

Escanea o haz click en este código QR para encontrar la ficha de afiliación.

Solo tienes que rellenarla, firmarla y hacerla llegar a la sección sindical de UGT en la UAM.

(Edificio Rectorado, 1ª planta, al final del pasillo)



AFILIATE A UGT



BOOO!



Contacta con nosotros:



seccion.ugt@uam.es



<https://www.instagram.com/seccionugtuam>



<https://x.com/seccionugtuam>

UGT



**Servicios
Públicos
Madrid**

Sección sindical UAM