

25N DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

La violencia machista exige respuestas integrales, coordinadas y 100% públicas. Los servicios públicos – sanidad, educación, servicios sociales, justicia, empleo y seguridad, son quienes protegen y salvan días cada día.

Desde UGT exigimos más recursos, más personal y más compromiso político e institucional. Porque la respuesta a la violencia machista es responsabilidad de los poderes públicos. La protección de las mujeres exige servicios públicos fuertes que garanticen atención real a las víctimas de violencia machista.

Os recordamos que a las 11:30 horas tendrá lugar el acto de lectura del Manifiesto por el 25N en la puerta principal del edificio del rectorado. Os animamos a asistir.



HUELGA GENERAL UNIVERSITARIA 26 Y 27 DE NOVIEMBRE

Mañana miércoles 26 y el jueves 27 toda la comunidad universitaria de las seis universidades públicas de la Comunidad de Madrid está llamada a secundar la huelga general universitaria en protesta por la asfixia presupuestaria a la que el Gobierno de la CAM nos lleva años sometiendo, así como por el total desmantelamiento de las universidades públicas tal y como las conocemos que plantea la futura Ley de Enseñanzas Superiores, Universidades y Ciencia (LESUC).

Esta huelga no surge de nada. Hace un año, cuando se conoció el borrador de los presupuestos de la CAM las trabajadoras y trabajadores de las universidades (PDI, PTGAS, PDIF) junto a los y las estudiantes comenzaron a organizarse en plataformas en defensa de las universidades públicas. Estas plataformas recibieron el apoyo activo de varios sindicatos con y sin representación en la UAM, entre los que se encuentra UGT, y empezaron a movilizarse, lo que se tradujo en las distintas concentraciones de 5 y 19 de diciembre de 2024 frente a la Asamblea de Madrid, la manifestación por la educación pública de 23 de febrero de 2025, la protesta por la LESUC organizada por UGT y CCOO en la Puerta del Sol el día 3 de abril de 2025 y la huelga de 28 de abril de 2025, huelga a la que hasta la luz se sumó, dejando a todo el país de la misma manera que la elaboración de la LESUC: opaco y a oscuras.

Durante los últimos días hemos visto cómo se han activado distintos **mecanismos que pretenden restar fuerza y apoyo a esta huelga**. Ante el relato político solo podemos aportar datos:

Antes de las movilizaciones de diciembre del pasado año, vista la alarmante situación en la que las universidades quedarían sumidas tras el proyecto de presupuestos de la CAM, los seis rectores convocaron sendos consejos de gobierno extraordinarios y elaboraron un **manifiesto conjunto** reclamando una financiación justa y suficiente. A la vista está lo útil que fue. Desde entonces no se ha producido por su parte ninguna clase de apoyo o respaldo a los movimientos por la pública, más allá de enviar comunicados en los que afirman que se *garantizarán los derechos tanto de quienes quieren hacer huelga o paro como de los que no*.

En 2025, la Comunidad de Madrid destinó 1.161 millones de euros a las universidades públicas, lo que representa solo el 0,367 % del PIB de la Comunidad de Madrid. Para 2026 se anuncia un incremento de hasta 1.239 millones de euros, un 6,5 % nominal. Pero si aplicamos el IPC (2,64 %), la subida real es inferior al 4 %. **¿Revolución financiera? Más bien un parche**, con mucha *sensibilidad hacia nuestras necesidades*, pero parche al fin y al cabo, ya que seguimos sin recuperar el nivel real de financiación de 2009.

Además, no hay que perder de vista que los créditos que la Comunidad de Madrid está dispuesta a ofrecer para “solucionar” el problema que la propia Comunidad ha creado no son gratis: las universidades deberán pagar intereses por ellos y llevarán aparejados recortes. Eso sí, serán recortes ilustres, no nos cabe duda.

Por otro lado, los movimientos que se han visto en los últimos 20 años han ahondado en un cada vez más visible cambio del modelo del sistema universitario madrileño: hemos pasado de contar con 6 universidades públicas y 6 privadas en 2002 a tener **14 universidades privadas** y ninguna pública nueva en 2025.

En 2025 la Comunidad de Madrid ha agradecido a estas universidades privadas que puedan dar el servicio educativo que no pueden dar las públicas y que sitúa en un 30 %. Esto significa que 30 de cada 100 estudiantes que deciden estudiar en la universidad están obligados a dirigirse a un campus privado por falta de plazas públicas.

En estas circunstancias, los estudiantes dejan de ser una apuesta de futuro para pasar a ser un **bien de mercado**.

Recordemos, además, que **el PDI madrileño es el peor pagado de toda España**. La situación de infrafinanciación que padecen las universidades ha sido un obstáculo en la negociación de las retribuciones durante la adaptación del convenio colectivo a la LOSU, dejando en evidencia que el precio por hora de algunas figuras es inferior al de algunas profesiones que no requieren una formación o cualificación específica.

En contra de lo que se viene afirmando, las retribuciones del personal universitario se fijan en las comunidades autónomas mediante negociación colectiva con las universidades. Solo una parte del salario del personal funcionario se determina en normas estatales. En estos momentos se negocian las subidas salariales anuales, pero el problema de base radica en las tablas salariales, obsoletas y fuera del contexto de la Comunidad de Madrid, donde el coste de la vida es de los más elevados de España.

Y con respecto a la LESUC, no hay que olvidar que se trata de un proyecto normativo que **no ha sido consensuada con la comunidad universitaria**. Las palabras son importantes y una ley de la envergadura de la LESUC requiere de una negociación y no de un simple diálogo en el que la Administración pueda obviar las preocupaciones que se le transmiten, como así está siendo. La forma de proceder ha sido opaca y sin negociación. A día de hoy, no existe un borrador oficial público y la única información que podemos considerar válida son las intervenciones que se han producido en distintos “cafés informativos”, todos realizados en el ámbito del sector empresarial o, incluso, en Miami.

Para que sea posible afirmar que la LESUC es un proyecto de Ley consensuado, es imprescindible que se produzca una negociación con la representación de la comunidad universitaria. **El único consenso que existe en la actualidad es que no es la Ley que quiere la universidad pública.**

Ante las afirmaciones vertidas en distintos foros, UGT se reitera en que esta huelga no es contra el estudiantado (quienes también han aprobado paros académicos en algunas de las universidades). Es por ellos y por todos los ciudadanos y ciudadanas de la Comunidad de Madrid.

Esta huelga supone la culminación de muchos meses de esfuerzo, trabajo y unidad de trabajadores y estudiantes. Por ello, es de vital importancia que **TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA** apoye y secunde la huelga y, en la medida de lo posible, participe en las movilizaciones y actividades organizadas y de las que os dejamos el cartel en la siguiente página, así como el manual de huelga que ya os remitimos vía correo electrónico.

**¡EL 26 Y 27 DE NOVIEMBRE DEFIENDE TU SUELDO,
DEFIENDE TUS DERECHOS,
DEFIENDE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA!**

Qué haremos durante la **HUELGA** en la UAM

Miércoles 26 de noviembre

- 9:00 h Piquete informativo -----> Renfe
- 11:30 h Taller de pancartas --> Facultad de Filosofía y Letras. UAM
- 15:30 h Concentración Consejería de Educación --> C. Alcalá, 32

Jueves 27 de noviembre

- 9:00 h Piquete informativo -----> Renfe
- 11:30 h Taller de pancartas --> Facultad de Filosofía y Letras. UAM
- 18:00 h Manifestación Atocha --> Sol

Si no hay respiro para
las universidades públicas,
no habrá paz para
quienes nos asfixian

UAM
POR LA PÚBLICA

Manual de huelga para trabajadores y trabajadoras de la universidad pública madrileña

**Huelga 26 y 27 de
noviembre**

QUIENES CONVOCAN LA HUELGA

Las organizaciones sindicales **CGT, CCOO, CNT y UGT** respaldamos y damos cobertura legal a la convocatoria de **HUELGA GENERAL UNIVERSITARIA** de los días 26 y 27 de noviembre, impulsada por la Coordinadora de las **Plataformas en Defensa de las 6 Universidades Públicas Madrileñas**.

¿QUIÉN PUEDE HACER HUELGA?

Todas las trabajadoras y los trabajadores por cuenta ajena (incluidos funcionarios y funcionarias) tienen Derecho a Huelga, con independencia de su relación laboral, sin que pueda limitarse ni anular el ejercicio de dicho derecho por otras personas trabajadoras ni por la empresa o instituciones públicas. El Derecho a Huelga es un derecho personal y reconocido constitucionalmente, aunque no estés afiliada a un sindicato.

SI NO ESTOY AFILIADA, PUEDO HACER HUELGA

La convocatoria se dirige a **todas las trabajadoras y trabajadores de las seis universidades públicas madrileñas**, estén o no afiliadas a un sindicato.

¿QUE ES EL COMITÉ DE HUELGA?

Es un **organismo que se constituye por ley tras convocar la huelga**. Lo componen hasta 12 trabajadoras de los centros de trabajo afectados. Sus funciones son gestionar la huelga y eventuales incidencias, asegurar la seguridad de personas, bienes e instalaciones y garantizar los servicios necesarios para la posterior reanudación del trabajo.

¿PUEDO RECIBIR REPRESALIAS POR EJERCER ESTE DERECHO?

No, no nos podrán ni despedir ni sancionar por el hecho de ejercer nuestro Derecho de Huelga. Tampoco nos podrán pedir que informemos sobre nuestra decisión de secundar o no la huelga, con carácter previo a la misma.

¿HAY QUE AVISAR QUE HAGO HUELGA?

No es necesario comunicar ni informar a tu empleador/a, ni de forma verbal ni por escrito. La decisión de hacer huelga es el ejercicio de un derecho personal que se da a conocer en el mismo instante del inicio de los paros. **Si el empleador pregunta, no hay obligación de contestar ni de facilitar ninguna información sobre la adhesión a la huelga. La participación se contabiliza en el mismo momento en el que se realizan los paros.**

¿SE ME PUEDE LIMITAR EL DERECHO DE HUELGA?

Sí, sólo en caso de que la universidad te designe y notifique personalmente para asumir **«Servicios Mínimos»** durante la jornada de huelga, siempre y cuando se hayan establecido por la autoridad laboral correspondiente en los sectores considerados esenciales

QUÉ ES UN PIQUETE

Se trata de un **grupo de huelguistas que, con el objetivo de informar sobre la huelga y aumentar su seguimiento**, informan a la plantilla sobre los motivos de la huelga y animan pacíficamente a que secunde la huelga y los paros. También realizan acciones dirigidas a la organización y efectividad de la jornada de huelga. El piquete debe ser informativo y es expresión del derecho fundamental.

¿SE ME PUEDE OBLIGAR A RECUPERAR LAS CLASES O LAS TUTORÍAS, A ATENDER A REUNIONES O A CONSEJOS DE DEPARTAMENTOS?

La huelga es el derecho fundamental del trabajador de abstenerse del trabajo: no pueden obligarte a recuperar clases ni horas de trabajo perdidas (tutorías, horas de laboratorio, etc.). Tampoco tienes que atender a obligaciones académicas, docentes, investigadoras o de gestión. Es tu derecho fundamental **NO acudir ni atender a las obligaciones laborales**.

¿Y SI NO ME DEJAN HACER HUELGA?

Ante situaciones de vulneración de nuestro Derecho de Huelga, o ante posibles represalias, tenemos que ponerlo en conocimiento inmediato del Comité de Huelga, y dejar constancia de ello por todos los medios posibles.

Cualquier duda o problema ponte en contacto con nosotras:

cgat@ucm.es cgt@uam.es universidad.madrid@fe.ccoo.es madrid@cnt.es info@comarcalsur.cnt.es universidad@ugtspmadrid.es

Estado de las negociaciones con el Ministerio de Función Pública

Desde las movilizaciones de finales de mes de octubre, UGT Servicios Públicos ha mantenido varias reuniones con representantes del Ministerio de Función Pública para tratar diversos aspectos, entre ellos, el acuerdo plurianual para la subida salarial de los y las empleadas públicas.

En el día de ayer, el Gobierno dio su cifra definitiva: una subida total del 11% hasta 2028, en tramos fijos y sin variables, con la intención de abonar los atrasos de 2025, con efectos retroactivos desde enero, en una paga este mes de diciembre.

La cifra del 11% supondría un 11,5% real, teniendo en cuenta los ajustes derivados del deslizamiento de las tablas salariales.

Desde el primer momento, UGT puso el foco en la distribución de la subida. El Gobierno planteó una subida del 4% para el tramo 2025-2026. UGT Servicios Públicos realizó la propuesta de detraer un 0,5% del porcentaje previsto para 2027 e incorporarlo al año 2026, para romper así el techo del 4% que el Gobierno quiere fijar para este periodo y que parece inamovible, de igual manera que el total del 11%, lo que nos sigue pareciendo insuficiente.

UGT Servicios Públicos, desde el inicio de la negociación, siempre ha defendido que este no es solo un acuerdo salarial, sino un acuerdo global que aborda materias clave para el sector público como son el empleo público.

En esta materia se concretará un importante avance, como es la eliminación de la tasa de reposición. Ésta es una reivindicación histórica para UGT, pues permitirá adecuar las plantillas a las necesidades reales de la ciudadanía y hacer frente a desafíos importantes como el envejecimiento de las plantillas o la temporalidad.

El texto también incluye avances en otras áreas sensibles como la formación en digitalización o complementos por insularidad. Para UGT Servicios Públicos, este es un acuerdo que mejora el servicio a la ciudadanía, la calidad de lo público y pone en valor el papel fundamental de las y los servidores públicos.

Mañana miércoles tendrá lugar una nueva reunión para continuar con las negociaciones de las cuales os seguiremos informando.

PTGAS

Asamblea PTGAS 12 de noviembre

El miércoles 12 de noviembre, se celebró una asamblea para todo el PTGAS convocada por las secciones sindicales de UGT y CCOO en la UAM, con el fin de informar a los compañeros y compañeras de la situación actual por la que pasa la plantilla, además del bloqueo de facto en que se encuentra la Junta de Personal y que afecta a todos los asuntos pendientes de negociación con la vicegerencia de RRHH y Organización.

Agradecemos desde aquí a todas y todos los que pudieron asistir y participar en el debate y a quienes, por primera vez, se conectaron a través de Teams y que también aportaron sus opiniones.

Se trataron, entre otros, asuntos como el *pool* de secretarías de los vicerrectores y su imposición por parte de la Gerencia, sin negociación alguna con las y los afectados ni información al respecto a la Junta de Personal, así como los rumores, cada vez más fundados, de la creación de nuevos *pools* en algunos centros.

También se trataron otros temas que preocupan a la plantilla, como las futuras promociones internas y los concursos generales, y de cómo el último general convocado excluyó por primera vez a los compañeros/as de la Escala Administrativa y se destinó a algunos de los compañeros que obtuvieron plaza a unidades distintas de aquellas convocadas.

Se comentó el estado actual de la creación del Grupo B y de la integración de la escala de idiomas, con los datos oficiales que se conocen tras el envío de los borradores de las propuestas de acuerdo a toda la Plantilla. Con respecto al Grupo B, y como ya venimos informando, UGT seguirá defendiendo que la creación se produzca en todas las escalas.

Denunciamos la situación actual de algunos compañeros y compañeras que han obtenido plaza en el proceso resuelto en septiembre de 2025, que ven disminuidas sus retribuciones al haber obtenido plazas de nivel 16. En paralelo, las nuevas vacantes ocupadas en interinidad mantienen los niveles 18. Esta situación es del todo irregular, amén de anormal, por lo que de nuevo volvemos a reclamar a la rectora que recuerde su compromiso electoral y después de casi 6 meses desde que ganara las elecciones se siente a revisar este grave agravio que sufren nuestros compañeros y compañeras. Porque como ya dijimos en la asamblea, la solución no pasa por bajar a 16 a los interinos, sino por el hecho de que estos niveles tan bajos no deberían existir en la UAM.

En el ámbito de los compañeros y compañeras laborales, se habló de la próxima funcionalización, que sería la tercera y última del acuerdo firmado en su día entre el Comité de Empresa y la Gerencia, con el apoyo de algunas secciones sindicales entre las que está la de UGT, también se habló de la tercera adenda, que está aun pendiente de negociar con el comité de empresa y que siguen esperando algunos compañeros tras el anuncio de la rectora en algunos foros, entre otros.

Calendario Laboral 2026

La vicegerencia de RRHH y Organización convocó a los representantes sindicales a una reunión con un único punto en el orden del día: "Calendario laboral para el año 2026" que ya presagiaba una falta total de voluntad negociadora.

Desde el mismo día de la convocatoria (13 de noviembre), las secciones sindicales UGT y CCOO solicitaron a la vicegerencia una propuesta sobre la que poder negociar, y fue el pasado lunes, (17 de noviembre) cuando antes de enviar la propuesta a los representantes de los y las trabajadoras, se la enviaron a toda la plantilla de PTGAS, en un intento, claramente infructuoso, de dar una apariencia de falsa transparencia y cercanía.

El miércoles 19 de noviembre las secciones de CCOO y UGT enviaron de manera conjunta una propuesta de calendario laboral alternativa que también hicieron llegar a la plantilla, con el fin de informar a todos nuestros compañeros y compañeras de las mejoras que solicitamos tras haber estudiado los calendarios laborales del resto de universidades públicas de Madrid. Mejoras que entendemos que son razonables y ajustadas a las necesidades actuales del personal.

A la reunión celebrada el 20 de noviembre acudieron todas las secciones sindicales con representación en la UAM, representantes de los ORUs y el vicegerente, que agradeció la propuesta, aunque sin entrar a valorar el contenido ni discutir ninguna de las medidas. Además, manifestó su intención de trasladarla a los responsables de Facultades y EPS para recabar sus observaciones y nos emplazó a una reunión el día 2 de diciembre para proceder a negociar el calendario laboral de 2026 sin más dilación.

Esa misma mañana, toda la plantilla de PTGAS recibió la valoración por parte de la vicegerencia a la propuesta realizada, en la que se rechazaban todas nuestras peticiones calificándolas como "no justificadas" "inasumibles" o, en el peor de los casos, "privilegios", además de la acusación de escaquearnos y holgazanear. Lo que sí es un privilegio es contar con una vicegerencia con esta opinión de los trabajadores, ¡vaya si lo es!

Conviene recordar a la vicegerencia que, si realmente quiere adoptar una nueva deriva democrática, no basta solo con "*escuchar a la plantilla*", como indicaron en su correo electrónico, sino que la negociación ha de ser REAL y no la pantomima de sentarse a la mesa para después imponer un calendario de forma unilateral, como ya ocurrió el pasado año. ¡Vaya! Tal y como hace la Comunidad de Madrid con la LESUC.

En el día de ayer, UGT y CCOO enviamos a toda la plantilla la tabla comparativa elaborada por la vicegerencia incluyendo la motivación de todas las medidas y reivindicaciones planteadas por la parte social. Un nuevo calendario laboral no puede suponer un retroceso que conlleve la pérdida de derechos adquiridos.

Hemos sido emplazados a una nueva reunión el día 2 de diciembre a la que llevaremos, tras un profundo análisis de vuestras comunicaciones, las propuestas que respeten los derechos y supongan mejoras en nuestras condiciones. Intentaremos que exista un análisis pormenorizado de cada una de las medidas que se proponen para conseguir las mejores condiciones.

A pesar de los antecedentes, confiamos en que la Gerencia tomará nota de la voz de la plantilla del PTGAS y la incorporará a su propuesta, para llegar a un calendario laboral que garantice la prestación de los servicios sin que suponga un menoscabo de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del PTGAS.

CONVERSACIONES ACERCA DE PERMITIR AL PTGAS ADELANTAR MEDIA HORA EL CÓMPUTO DEL CONTROL HORARIO

Conde Lucanor: En la práctica permite deslizar la jornada hacia franjas con mínima supervisión

Patronio: ¿Es que cree vuestra ilustrísima que el trabajador solo realiza su tarea cuando le están supervisando?. Lleve cuidado que hay quien dice que cree el ladrón que todos son de su condición...

Conde Lucanor: y menor demanda de servicio.

Patronio: ¿Acaso no saben que hay muchos servicios con demanda de tarea acumulada para meses de trabajo, y que esta se realiza mejor sin interrupciones?

Conde Lucanor: Favorece “jornadas partidas invisibles”

Patronio: Esta sí que es buena, señor Conde. El cumplimiento de las jornadas partidas ya está **visibilizado** en el control horario.

Conde Lucanor: y dificulta la coordinación interunidades.

Patronio: No sea anticuado. Tengo que recordarle a su ilustrísima que actualmente con las nuevas tecnologías y los emails, teams, etc. Los equipos se coordinan incluso desde distintos continentes. Además de que ya está el horario de obligado cumplimiento para la coordinación presencial.

Conde Lucanor: Riesgo claro de disminución de atención real al público interno y externo.

Patronio: Tengo para mí que a la persona que el Sr Conde identifica como “público” interno y externo lo que le viene bien es tener claro cuándo y dónde tiene que acudir a recibir el servicio de cada unidad.

Debo que recordarle a su ilustrísima que lo que se plantea pidiendo fichar antes no es una disminución del tiempo de permanencia, y tampoco parece razonable emitir un juicio de valor tratando de vagos al PTGAS cuando el cómputo de faltas para el conjunto de la plantilla es prácticamente nulo.

PDI

Baremos en las promociones a Catedrático y Catedrática

Es lícito incluso conveniente que todos/as los/as trabajadores/as aspiren a promocionar en su puesto de trabajo, entre ellos el PDI. Hoy en la UAM se sigue debatiendo sobre los baremos a aplicar en las promociones a profesorado catedrático.

Hay que recordar que estos baremos son necesarios porque el número de acreditados/as (del orden de 120) es muy superior al número de plazas posibles (30) y según se diseñen aquellos, algunos/as de los/as interesados/as se verán más o menos identificados, esto es, más favorables o menos favorables a cómo resulten, dado que les pueden facilitar o no el camino a esa promoción tan deseada.

También es entendible, por ser el procedimiento más deseable en organizaciones donde impera la transparencia y la democracia participativa, la negociación con diferentes grupos representativos de esta, como se ha hecho en este caso. Durante meses se han estado negociando los baremos con los sindicatos, los Centros, dentro de la Comisión de Profesorado de la UAM, Consejo de Gobierno y otros ámbitos. Esto ha hecho que se llegue a unos baremos que, como es lógico, no contentarán a muchos/as de los 120 afectados/as: unos/as consideran que la investigación se puntúa poco, otros/as mucho; los/as hay que opinan que la transferencia se valora poco; también aquellos/as que están contentos con que por fin se valore el *Docentia* como se merece y otros consideran que no se debería si quiera valorar porque no creen en ellos (especialmente aquellos/as que piensan que la docencia es un asunto menor en la actividad del profesorado), y así un largo etc.

Lo que no es entendible es que la negociación no tenga fin o lo tenga cuando algunos/as se vean claramente promocionables o se resuelva en los tribunales. Porque aquí opinan sin parar y sin pudor los/as interesados/as, esos mismos que deberían pensar si los baremos a aplicar a los promocionables a ayudante doctor, profesorado permanente laboral, a titular, incluso en los exámenes a los/as estudiantes, deberían ser objeto de esa negociación sin fin hasta agradar a los/as que tienen más apoyos y fuerza.

PI

El PI también existe...

Cuando pensamos en precariedad laboral, visualizamos una imagen ajena a nuestro entorno universitario.

¿Alguno de vosotros conoce a un PI?, seres casi imperceptibles que habitan entre nosotros e incluso trabajan a nuestro lado, pero cuyas condiciones de trabajo son mayoritariamente invisibles a ojos del resto del personal de la UAM, y desarrollan su labor en manifiesta desigualdad con respecto al resto de compañeras/os funcionarios, como ciudadanos de segunda clase en una institución de primer nivel.

A pesar de que su número no está publicado en el Portal de transparencia, ronda las 500 personas, una cifra nada desdeñable en el conjunto de nuestra universidad, parecen ser pocos y aislados.

La figura de PI o Personal Investigador, que no IP (Investigador principal de un proyecto) engloba diferentes tipos de personal investigador y tienen muy distintas funciones.

Algunos, sobre los que versa este artículo, son trabajadores con contrato a cargo de un proyecto, pero realizan labores administrativas equiparables a las del PTGAS, en ocasiones explotados, a menudo infravalorados y siempre supeditados a las decisiones de su "IP"; otros, en laboratorios o centros de investigación, sufren en silencio su ignominia, olvidados.

No tienen acceso a formación (no pueden asistir a cursos y capacitarse), un derecho básico de todos los empleados públicos, con independencia de su situación laboral, que influye notablemente en el desempeño del trabajo, por no hablar de la motivación.

Las restricciones en ayudas sociales son un agravio comparativo, no tienen derecho a percibir el abono transporte unas personas que mayoritariamente se trasladan en transporte público (por escasez salarial sin revisiones periódicas).

Reconforta ver reconocidos automáticamente nuestros trienios en la nómina, un lujo al alcance de muchos, adivinad quiénes no gozan de esa certeza.

Su horario no ha sufrido revisión a la baja, superan las 35 horas con creces. A diferencia de sus compañeros de oficina funcionarios/as, no disfrutan de días de libre disposición que tan útiles resultan para conciliar, y quienes además trabajan en Servicios Centrales, ni siquiera disfrutan del día adicional de Rectorado, y para sorpresa de nadie, sus marcajes de asistencia no se registran electrónicamente, sino en papel, supervisados por su IP,.

Si se ven obligados a hacer horas extra, no se contabilizan, y por supuesto, jamás se abonan, amparándose en contratos supeditados al cumplimiento de objetivos, o en que disfrutan las vacaciones de Navidad completas a cambio (en un periodo de cierre energético para todos y descanso general para la mayoría). La indiscutible discriminación que padecen se agrava ante su imposibilidad de teletrabajar, aun en puestos administrativos. No está previsto ni se vislumbra siquiera la posibilidad.

Como no son visibles a los ojos abiertos de la mayoría, por lo visto no necesitan representación como trabajadores, ni pueden votar, con la conveniente salvedad de las elecciones a Rector/a.

Están vinculados por contrato laboral a una universidad excelente, y son los más vulnerables en la ecuación, la incógnita es "su futuro".

Si estas personas tuviesen que realizar una encuesta sobre clima laboral, evaluar factores subjetivos como su bienestar en una escala de 0 a 10, y su nivel de satisfacción con la empresa en la que trabajan, su calificación sería previsible.

Se admiten apuestas...



Convocatoria “Ayudas para contratos Ramón y Cajal 2025”

Ya está abierta la convocatoria del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades para solicitud de ayudas a contratos Ramón y Cajal 2025, que este año es de 494 plazas (De las cuales se reserva el 10% para personas con discapacidad igual o superior al 33% y 7 plazas para los OPIS).

Los contratos, dirigidos a la incorporación de personal investigador, con grado de doctor/a, tanto español como extranjero, deberán ser a tiempo completo y constarán de dos fases.

Excepto en los casos de haber cursado íntegramente el título de doctor/a en una universidad extranjera y/o participar por el

turno de personas con discapacidad, es necesario haber realizado una estancia postdoctoral en centros de I+D (nacionales o extranjeros) de al menos 24 meses.

Una vez superada la evaluación positiva de la actividad científico-técnica durante la primera fase (de 3 años), se obtendrá el certificado R3. Os recordamos que las Tasas de Reposición fijadas en los PGE vigentes, fijan una reserva del 15% de las plazas para PPL o TU a personal Ramón y Cajal con certificado R3.

La retribución mínima será de 36.720 € brutos anuales durante la primera fase y de 43.400 € durante la segunda.

Las personas seleccionadas, tras figurar en una Resolución de concesión deberán incorporarse al centro de adscripción, y siempre de acuerdo con éste, el día 1 del mes que corresponda tras la publicación de la Resolución de concesión, y como máximo el 1 de septiembre de 2027.

Puedes acceder a toda la información, documentación a presentar y procedimiento para la solicitud en:

Extracto de la convocatoria:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2025-39639>

Resolución de la convocatoria:

https://www.aei.gob.es/sites/default/files/convocatory_info/file/2025-10/Resoluci%C3%B3n%20convocatoria%20RYC%202025_0.pdf

Bases reguladoras:

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/10/29/pdfs/BOE-A-2022-17714.pdf>

Plazo de presentación de solicitudes: hasta el 11 de diciembre de 2025 a las 14.00 hs

Más información:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-ramon-cajal-ryc-2025/convocatoria>

Para consultas y dudas relacionadas con esta convocatoria, puedes dirigirte a:

proyexcuret.solicitud@aei.gob.es



OPINIÓN

Los riesgos psicosociales en el ámbito universitario desde la perspectiva de género

Artículo, que forma parte del libro «Volumen II del Manual de Riesgos Psicosociales», Erga Omnes Ediciones, 1ª edición, julio de 2025. Y su contenido ha sido expuesto en las XL JORNADAS de CRUE-Gerencias celebradas en la Universidad de Valladolid, los días 5, 6 y 7 de noviembre de 2025, como Ponencia Marco del Taller Prevención de Riesgos Laborales. Podéis consultar el texto completo pinchando en [este enlace](#).

Esta disertación pone de manifiesto que, desde hace varias décadas, con el convencimiento de que el desarrollo de los países y sus sociedades está directamente relacionado con su desarrollo en el ámbito de la educación superior, la investigación, y la ciencia, los gobiernos y otras entidades supranacionales (ONU, OIT, OCDE, Comisión Europea, Foro Económico Mundial, etc.) comenzaron a interesarse por la participación de las mujeres en todos estos ámbitos estratégicos.

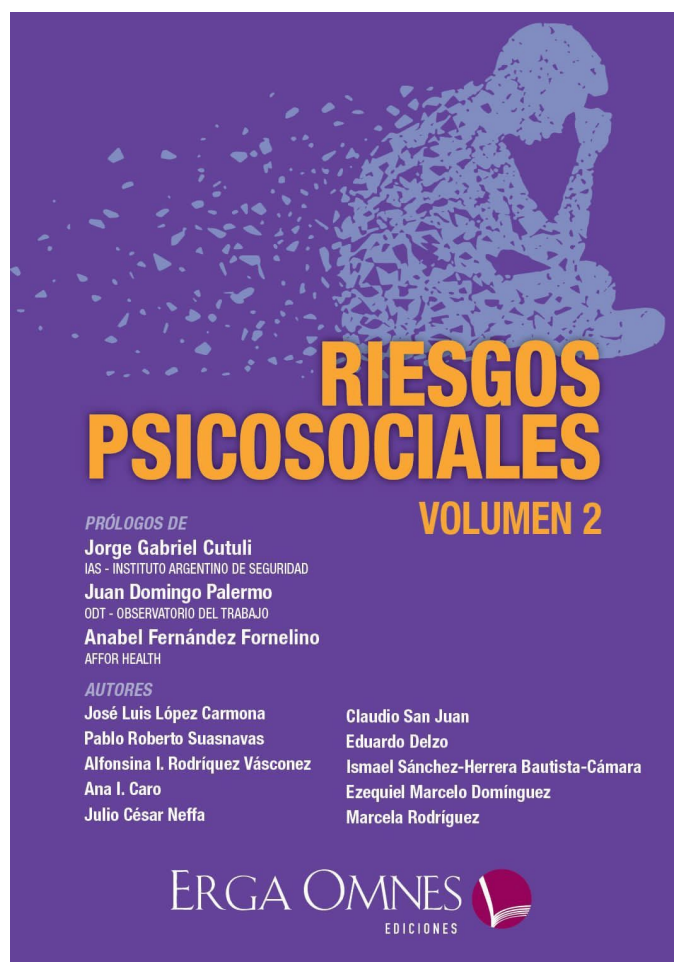
Las feministas académicas ya llevaban tiempo haciéndolo y, con cierta frecuencia, pensadoras y organizaciones, coinciden en sus intereses.

Ahora bien, no siempre, y en todo caso, se está dando esa confluencia de intereses y objetivos, pudiendo deducirse que las desigualdades aún son constatables y medibles, como podemos constatar en el presente artículo. Pero, a mayores, esas desigualdades están conllevando que a ello se sumen consecuencias perniciosas para la salud y la estabilidad, física y mental, de las científicas, investigadoras y docentes universitarias.

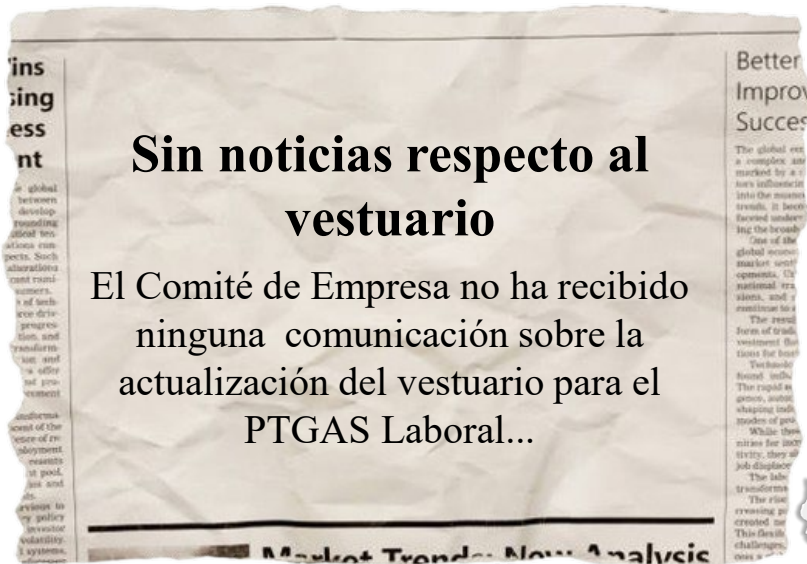
Lo que nos debe abocar a reflexionar, prevenir y actuar, debiendo dotarnos de un marco normativo específico -más amplio y concreto que el analizado en alguno de los apartados de esta disertación-, unos planes de prevención adecuados y unos planes de igualdad exigentes.

Ana Caro Muñoz

Directora de Coordinación de Proyectos, Patrimonio y Prevención y Salud Laborales



EL TABLÓN



OTROS ASUNTOS

¡Afiliate 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)



AFILIE A UGT



Contacta con nosotros:



seccion.ugt@uam.es



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



<https://x.com/seccionugtuam>

UGT



**Servicios
Públicos
Madrid**

Sección sindical UAM