

Trumpismo made in UAM

El deber de negociar entre la Administración y la representación de las personas trabajadoras constituye un principio esencial en el ámbito de las relaciones laborales y el empleo público. Este deber implica que, ante materias que afecten a las condiciones de trabajo —como organización del trabajo, jornada, horarios, retribuciones, carrera profesional o prevención de riesgos laborales— **la Administración debe abrir un proceso de diálogo estructurado con los sindicatos o representantes legitimados**. No se trata únicamente de un acto de cortesía institucional, sino de una **obligación jurídica** que busca garantizar la participación efectiva del personal en la definición de sus propias condiciones laborales y reforzar la transparencia y la legitimidad de las decisiones públicas.

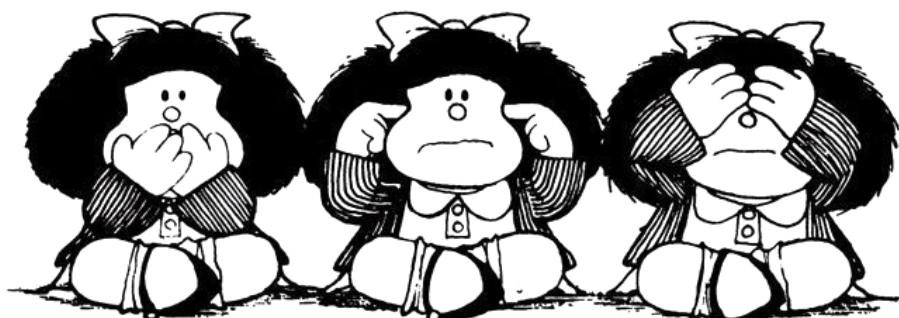
No cualquier proceso de negociación cumple con el estándar exigible. Solo lo superan aquellos procedimientos presididos por el principio de buena fe, con información suficiente, en tiempos razonables y evitando actuaciones dilatorias o meramente formales. Obviamente, ese proceso no tiene que concluir siempre con un acuerdo, pues la Administración conserva la potestad decisoria final en muchas materias. No obstante, la Rectora y su equipo deben escuchar, valorar y, en la medida de lo posible, incorporar las propuestas planteadas por la representación de las personas empleadas públicas.

Lamentablemente, este equipo se caracteriza desde hace tiempo por entablar falsas negociaciones, que tratan de maquillar su rodillo en la organización de la plantilla de la UAM. En el último Consejo de Gobierno hemos asistido al enésimo ejemplo de esta práctica. Han aprobado una modificación radical de la estructura del PTGAS de la UAM, sin transparencia con la comunidad universitaria, y, sobre todo, **sin un verdadero proceso de negociación con los representantes de la plantilla**. Sentarse esperando que el tiempo pase, sin un verdadero ánimo de alcanzar un acuerdo, nunca es un proceso de negociación.

La práctica del equipo de gobierno **es ilegal**. El mejor capital de la UAM es su plantilla, que motivada y bien cuidada podría lograr mayores éxitos de los que ya consigue. No obstante, ese desprecio al procedimiento no sería posible sin el silencio cómplice de muchos miembros del Consejo de Gobierno, que, en demasiadas ocasiones, con algunas honrosas excepciones, convalida decisiones sin el análisis crítico y el debate riguroso que exige su papel estatutario.

No olvidemos que la base de la democracia es el respeto a los procedimientos reglados, como fórmula para garantizar que las mayorías no invisibilizan y anulan a las minorías. Por ello, es imprescindible que las Consejeras y los Consejeros del Gobierno universitario tomen **conciencia de la relevancia de su función**. No se trata de oponerse sistemáticamente, sino de exigir que cada decisión cumpla con los procedimientos previstos, que exista información suficiente, que la negociación sea real y que las reglas que protegen la participación de la comunidad universitaria no se conviertan en un mero trámite. Ceder ante el que gobierna, dejar hacer, no vigilar la actuación de la Rectora y de su equipo de Gobierno, como exigen nuestros Estatutos, es un ejemplo de *trumpismo*, de desprecio del procedimiento impuesto por la ley. Una decisión adoptada vulnerando el procedimiento nunca debería ser legitimada por el órgano colegiado.

La defensa del procedimiento no es un formalismo, es la base misma de la democracia institucional y la garantía de que nadie pueda gobernar sin límites ni contrapesos.



La comunidad universitaria paraliza la LESUC

La presión social de las personas trabajadoras y los estudiantes obliga al Gobierno regional a paralizar la Ley de Enseñanzas Superiores, Universidades y Ciencia tras meses de movilización y rechazo sostenido en los campus. En UGT subrayamos que esta rectificación es el **resultado directo de la presión social organizada y constante** y exige, ahora, financiación suficiente y diálogo real para garantizar el futuro de la universidad pública madrileña.

Valoramos la paralización de la LESUC como una **victoria inequívoca de la movilización** sostenida de las trabajadoras y trabajadores, los estudiantes universitarios, la comunidad universitaria y la sociedad madrileña en general. La decisión anunciada por el Gobierno regional de paralizar el anteproyecto de ley demuestra que cuando la sociedad se organiza, resiste y mantiene la presión en el tiempo, se puede frenar cualquier intento de imponer reformas sin consenso.

Durante meses, estudiantes, personal docente e investigador, personal técnico, de gestión, de administración y servicios, plataformas por la pública y organizaciones sindicales comprometidas con la universidad pública, hemos advertido de que la LESUC nacía con un problema de origen: la falta de diálogo real, la ausencia de negociación y una orientación que generaba incertidumbre y desconfianza en el sistema universitario público madrileño. **Esta decisión del Gobierno regional no se realiza por convicción** y esconde el miedo al coste que podría tener durante los próximos meses.

UGT Servicios Públicos de Madrid recalca que el freno a la LESUC no puede convertirse en una simple operación de maquillaje político. La Comunidad de Madrid debe extraer una lección clara y es que **no se legisla contra la comunidad universitaria**. Cualquier intento de reactivar una norma de este calado, con otro nombre o en otro formato, deberá partir de tres principios irrenunciables:

1. Diálogo social y negociación con las organizaciones sindicales del contenido que regule las condiciones laborales.
2. Respeto a la autonomía universitaria y al funcionamiento democrático de las instituciones públicas.
3. Financiación suficiente, justa y estable para garantizar docencia, investigación, plantillas y servicios públicos de calidad.

Si la prioridad ahora es la financiación, la Comunidad de Madrid debe demostrarlo con hechos, con menos propaganda y más presupuesto, con menos imposición y más acuerdos. La universidad pública no necesita amenazas normativas, necesita recursos y estabilidad.

UGT Servicios Públicos de Madrid reafirma su compromiso de seguir defendiendo una universidad pública madrileña fuerte, bien financiada y con derechos laborales, y advierte de que la movilización y la vigilancia continuarán para evitar que se retomen, por otra vía, políticas que perjudiquen a las universidades públicas y a quienes trabajan y estudian en ellas.

PTGAS FUNCIONARIO

Nuevos baremos de los concursos específicos de méritos

En el mes de septiembre, la Vicegerencia de RRHH y Organización remitió a toda la plantilla de PTGAS junto a su boletín informativo el borrador de unas nuevas bases para los concursos específicos de méritos.

El pasado día 17 de febrero, la Junta fue convocada por la Vicegerencia para exponer su parecer acerca del documento y hacer las observaciones que considerasen oportunas, “a pesar de no tratarse de una materia sujeta a negociación”, como apuntó el vicegerente.

O sea, que negocia lo que no tiene que negociar y lo que está obligado lo lleva a Consejo de Gobierno a las bravas



En esta reunión, los miembros de la Junta que acudieron trasladaron varias cuestiones a la Vicegerencia, con el fin de que el texto se ajuste a la legalidad vigente y, especialmente, para intentar eliminar la discrecionalidad que consideran se introduce con varias de las novedades de estas nuevas bases.

Los aspectos que consideramos más arbitrarios y discrecionales son la valoración con hasta 3 puntos de la memoria sobre el puesto de trabajo solicitado a la que se otorgaría una puntuación u otra en función de la apreciación de la comisión de valoración, sin que las personas aspirantes dispongan de indicadores objetivos que les permitan saber el porqué de la puntuación obtenida. Además de esto, el borrador introduce una entrevista personal que, salvo cambios, tendría una valoración también de 3 puntos.

En UGT nos oponemos tajantemente a que un mal uso de estos elementos discrecionales de los nuevos baremos termine por convertir los concursos específicos en **libres designaciones encubiertas**.

Además, reseñar que, si bien las memorias y las entrevistas se contemplan en el RD 364/1995 como una posibilidad objeto de valoración, también este reglamento establece el derecho de las organizaciones sindicales más representativas a participar como miembros en las comisiones de valoración de los concursos, lo que ayudaría a velar por la transparencia de estos, **derecho que esta gerencia nos ha negado sistemáticamente desde que aterrizó en nuestra universidad**. Aplicar el reglamento solo para la parte que nos interesa es *trumpismo* —para más información, vuelvan a la página 1 de este boletín—.

Asimismo, estas bases reproducen lo que ya vivimos con el último concurso general: uno de los puntos indica que el destino ofertado en la convocatoria será meramente orientativo ya que, en uso de la potestad organizativa, se confirmará la ubicación, destino y tareas en el momento de la toma de posesión, cuando la plaza ya sea irrenunciable. Además de estar completamente en desacuerdo con esta forma de proceder por la absoluta inseguridad jurídica e indefensión de los compañeros que quieren concursar, se le trasladó a la vicegerencia la incongruencia de este punto cuando estamos hablando de un concurso **específico**, en el que en un centro/servicio/unidad surge una necesidad puntual, concreta y, valga la redundancia, específica. Sin embargo, en la deriva autoritaria, de precarización del PTGAS y de nefasta gestión de personal que vive la UAM, parecen no tenerse en cuenta conceptos tan elementales como este.

PTGAS LABORAL

Modificación sustancial de la relación de puestos de trabajo (RPT)

¿Dónde está la
ropa de trabajo?
¿Y la promoción?



Como ya hemos contado, el jueves 12 de febrero se aprobó en el **Consejo de Gobierno** una nueva RPT de laborales. Saltándose a la torera la obligación de negociar con el Comité de Empresa, tal y como dispone el **artículo 18 de nuestro convenio colectivo**, que la Universidad está obligada a respetar.

A pesar de que vuestros representantes advirtieron previamente por escrito a la Gerencia de la Universidad de la obligación de establecer una negociación sobre la modificación de RPT, y de la petición expresa de un aplazamiento para aclarar cómo puede afectar a los compañeros afectados en su trabajo diario y en el funcionamiento de los servicios, la Gerencia dio la callada por respuesta, mostrando un talante impropio de lo que representa una universidad como la UAM

¿Cómo es posible que en el "detallado" boletín informativo que publica mensualmente la Vicegerencia de Recursos Humanos no hayan incluido ninguna mención a este asunto tan relevante? Los trabajadores y trabajadoras tendrán que esperar a la publicación de la nueva RPT en el BOUAM o en el portal de transparencia para saber si han sido damnificados con esta modificación.

Resultados de la última Oferta Pública de Empleo (OPE) de laborales

Ya están publicadas las resoluciones definitivas de los 17 concursos-oposición de PTGAS laboral. Fueron las últimas plazas de laborales que se convocaron en nuestra universidad (3 OPE22 + 14 OPE23), ya que en virtud del acuerdo de funcionarización las plazas de laborales que quedan vacantes se convocarán como PTGAS funcionario. Podéis consultar el resultado de cada proceso [pinchando aquí](#). Damos la enhorabuena a todos/as los compañeros que han conseguido plaza fija.

Reuniones del Comité de Empresa

Los delegados de UGT hemos participado activamente en las 3 reuniones del comité de empresa que han tenido lugar durante el mes de febrero, aportando iniciativas y colaborando para que las propuestas de actuación cuenten con el respaldo mayoritario de este órgano de representación.

En la reunión del día 20 de febrero se tomó la decisión por unanimidad de convocar una **asamblea**. Próximamente os informaremos de la fecha, hora y lugar de celebración.

Podéis consultar la composición del Comité, y los temas tratados en las últimas actas aprobadas [pinchando aquí](#).

La universidad en voz de sus trabajadoras

De cara a este 8 de marzo, hemos querido escuchar a las mujeres que trabajan en nuestra universidad. Hemos realizado unas preguntas relacionadas con la igualdad a varias compañeras que desempeñan su trabajo en áreas muy diversas. Sigue leyendo para conocerlas y ver qué nos han respondido:

- **Itziar Ruiz-Giménez** es Profesora Titular de Relaciones Internacionales y Directora de la Unidad de Igualdad de Género de la UAM.
- **Ana Caro** es Directora de Coordinación de Proyectos, Patrimonio y Prevención y Salud Laborales.
- **Rosa Rodríguez** es Administradora Gerente de la Facultad de Medicina.
- **Cecilia Güemes** es Profesora Titular de Ciencia Política y Vicedecana de Relaciones Internacionales e Igualdad de la Facultad de Derecho.
- **Sonia García** es Gestora de la Facultad de Ciencias.
- **Fátima Franco** es Profesora Contratada Doctora de Ecología.
- **Paz Cadahía** es miembro de la sección sindical de CCOO en la UAM y ha sido Presidenta del Comité de Empresa de PTGAS laboral.
- **Teo García** es Secretaria del Decanato de la Facultad de Ciencias.
- **Isabel Molina** es Profesora Contratada Doctora de Fisiología Animal.

¿Te has enfrentado a situaciones de desigualdad o has sufrido dificultades en tu puesto de trabajo por ser mujer?

Itziar: Puedo poner varios ejemplos. El primero fue en mi etapa de estudiante en esta universidad, cuando un profesor me hizo hacer un examen oral para obtener una matrícula de honor, mientras que a dos compañeros varones — que tenían la misma nota de evaluación continua y la misma nota en el examen final que yo— no les hizo examinarse de nuevo. Nos puso la matrícula a los tres. El segundo ejemplo no tiene tanto que ver con el hecho de ser mujer sino con mi especialidad en estudios feministas dentro del ámbito de las Relaciones Internacionales. Tras suspender la acreditación a contratada doctora por este motivo, el evaluador de la ANECA me recomendó abandonar esa línea y trabajar en “temas nucleares” de mi disciplina. Por otro lado, durante los últimos años me he dedicado a cuidar de mi madre, mayor e inválida. Esta circunstancia, sumada al retraso en la acreditación que he comentado antes, ha hecho que consiguiera más tarde progresar en mi carrera profesional que otros compañeros de mi área de conocimiento, que sí pudieron dedicar ese tiempo a conseguir los méritos para poder acreditarse. Esto ha generado una brecha retributiva por discriminación de género, también con impacto en sexenios, etc. La falta de políticas de conciliación adecuadas y de corresponsabilidad, con la “obligación” que tenemos las mujeres de cuidar nos ponen en una clara situación de desventaja con respecto a nuestros compañeros.

Ana: En mi actual puesto de trabajo en la UAM no, pero en sí tuve un problema serio de acoso en uno de mis puestos de trabajo anteriores, en otra institución pública, al inicio de mi carrera profesional, donde se puso de manifiesto un uso antijurídico de la posición de poder del superior jerárquico.

Rosa: No, no me ha enfrentado a situaciones de desigualdad en la UAM por ser mujer, ni considero que las dificultades con las que me he encontrado en los diferentes puestos de trabajo que he ocupado hayan sido por ser mujer.

Sonia: Afortunadamente, en mi caso nunca me he enfrentado a una situación de desigualdad o he sufrido dificultades en mi puesto por ser mujer, pero sí he visto claros ejemplos de promociones o ascensos que no estaban basados en la igualdad de género, mérito y capacidad y claramente perjudicaban a la mujer.

Cecilia: *Sí, claramente. Tanto en mi puesto de trabajo actual como a lo largo de mi trayectoria académica y profesional me he enfrentado —y me sigo enfrentando— a situaciones de desigualdad de género, dentro y fuera de la universidad. En el ámbito universitario existe a menudo una falsa conciencia de igualdad: se asume que, por tratarse de un espacio altamente cualificado y supuestamente sensibilizado, las desigualdades de género están superadas. Sin embargo, una cosa es el discurso y otra muy distinta son las prácticas cotidianas, muchas de las cuales siguen profundamente arraigadas y se reproducen de manera casi automática. Estas prácticas no se dan únicamente por parte de los hombres, sino que también son reproducidas por mujeres, lo que es especialmente preocupante. Unas veces es más sutil que otras, pero duele igual. Además, estas desigualdades se intensifican cuando se cruzan con otros factores, como el origen. No haber nacido en España o no haber desarrollado toda la carrera en la misma universidad suele generar la percepción de que una “no termina de entender” lo que ocurre, incluso después de muchos años en el país y con una trayectoria sólida y altamente cualificada. La opinión se escucha, pero se interpreta con otra lente.*

Fátima: *Por fortuna, en mi puesto de trabajo no me he sentido discriminada directamente por ser mujer. No obstante, en alguna ocasión, las responsabilidades relacionadas con el cuidado de mis hijos y la necesidad de conciliación me han impedido aceptar o participar en determinadas actividades que se desarrollaban en horario de tarde, lo que pone de manifiesto que aún existen dificultades para compatibilizar plenamente la vida laboral y familiar.*

Paz: *En mi puesto de trabajo no, pero, en el ámbito de la representación de las trabajadoras sí he vivido algunas situaciones en las que he percibido desigualdad en el trato por el hecho de ser mujer.*

Teo: *En los años que llevo trabajando en la Universidad, y casi en el mismo destino, nunca he sufrido ninguna situación de desigualdad o conflicto por ser mujer con el resto de mis compañeros y jefes.*

Isabel: *Sí las experimenté, hace casi 30 años cuando nació mi hija pequeña. Estuvieron relacionadas con mi decisión de disfrutar al completo de las 16 semanas de baja por maternidad que me correspondían. He de decir que no estaba en la UAM sino en un centro del CSIC dentro del campus.*

¿Crees que siguen afectando a las mujeres que trabajan en la UAM?

Cecilia: *Creo que todas estas dinámicas siguen afectando hoy a muchas mujeres que trabajan en la UAM, y que precisamente por su carácter cotidiano y normalizado resultan más difíciles de identificar y de cuestionar.*

Paz: *Sí. Me consta que otras compañeras se han sentido como yo.*

Ana: *Por el ejercicio de mis competencias evidencio comportamientos de ciertas partes de la comunidad universitaria que no respetan derechos básicos como la igualdad, y que en sus relaciones siguen utilizando comportamientos arcaicos, intransigentes, incluso déspotas; si bien, dichas formas de proceder cada vez son más aisladas y están más controladas siendo atajadas de formas más eficaces. La comunidad universitaria es más intolerante ante estas actuaciones, y el aislamiento y el enfrentamiento logran el objetivo, que cada vez tengamos unos espacios de empleo y convivencia más igualitarios y de mayor respeto.*

Isabel: *Esa situación que yo experimenté creo que es impensable que siga ocurriendo. No obstante, y de modo general, creo que puede haber diferencias entre los distintos colectivos que componemos la UAM. En el del PDI, que es el que conozco, no creo que existan desigualdades.*

Fátima: *Sí, considero que estas situaciones siguen afectando a las mujeres que trabajan en la Universidad Autónoma de Madrid, principalmente por las dificultades relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien es cierto que la oferta de puestos de trabajo, los procesos selectivos y las oportunidades profesionales se plantean públicamente en condiciones de igualdad, en la práctica las responsabilidades de cuidados siguen recayendo en mayor medida sobre las mujeres, lo que puede limitar su disponibilidad y desarrollo profesional en determinadas circunstancias.*

Sonia: La UAM, las personas que formamos parte de ella y leyes han hecho que estas situaciones no sigan afectando a las mujeres, aunque no hay que bajar la guardia.

Teo: No he tenido conocimiento de ningún caso de desigualdad entre las mujeres que trabajan en la UAM, aunque es un colectivo amplio y no siempre te llegan noticias, menos de esta índole.

¿Qué le pedirías a la UAM en este 8 de marzo?

Ana: La UAM es un referente en el ámbito universitario en materia de igualdad, y debe ahondar en esa forma de proceder. Siendo muy positivo que el colectivo de personal sea espejo en su comportamiento y actitudes para el colectivo del estudiantado.

Cecilia: Le pediría que siga apostando de manera clara y sostenida por la formación y la sensibilización en materia de igualdad de género, y que continúe manteniendo este compromiso como una bandera institucional. En un contexto de retrocesos democráticos y de cuestionamiento de valores fundamentales como la igualdad, es especialmente importante no dar nada por conquistado. También le pediría que siga destinando recursos —humanos, económicos y simbólicos— a estas políticas, y que refuerce la idea de que la igualdad no es un asunto accesorio, sino un eje central de la vida universitaria y de su responsabilidad social.

Fátima: Le pediría que siga avanzando en medidas reales y efectivas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, de forma que esta no suponga un obstáculo para la participación plena ni para el desarrollo profesional. Es importante continuar impulsando políticas que favorezcan la corresponsabilidad, la flexibilidad y la igualdad efectiva, para que todas las personas puedan acceder a las mismas oportunidades en condiciones reales de equidad.

Itziar: El lema del IV Plan de Igualdad: que la UAM sea un entorno igualitario, es decir, que desaparezcan las brechas de género que hacen que tengamos un 38% de catedráticas que ganan alrededor de 8000€ menos que sus compañeros hombres; que hagamos de la Autónoma un entorno inclusivo y diverso, que transversalicemos el enfoque de género en la docencia, en la investigación y en la transferencia. Me encantaría soñar con una universidad donde no haya violencia, donde todas las personas puedan disfrutar de su derecho a una vida libre de violencia y discriminación en todas sus formas, que desapareciera el acoso y que podamos, realmente, como comunidad vivir en un entorno seguro y cuidadoso.

Rosa: Que se haga realidad el IV Plan de Igualdad hasta su máxima expresión.

Paz: Que continúe con el buen trabajo que viene desarrollando en materia de igualdad. Para ello debería proporcionar recursos suficientes a la unidad de igualdad, dotándola de más personal, más presupuesto y más capacidad ejecutiva. En el ámbito de la representación y participación, continuar en la senda iniciada hasta lograr la presencia equilibrada de mujeres en órganos de gobierno, comisiones de evaluación y espacios de toma de decisiones.

Sonia: Le pediría que no retrocediera nunca en lo relativo a la igualdad. La sociedad desgraciadamente sí lo está haciendo y creo que la Universidad y todos los que formamos parte de la comunidad universitaria debemos ser un claro ejemplo de que trabajar en igualdad es la clave para que nuestra comunidad funcione y avance hacia un futuro de desarrollo en todos los aspectos.

Teo: Seguir adelante para que, en el caso de existir desigualdad o problemas por ser mujer en la UAM, se haga todo lo posible para que esto no ocurra. Poner soluciones lo antes posible ante cualquier cuestión de desigualdad.

Isabel: Puesto que yo no percibo esas desigualdades, pero claramente sí que existen en la sociedad, le pediría a la UAM que siguiera siendo un faro para la sociedad. Y si esas desigualdades existen, y yo no las percibo, pediría que salieran a la luz para poder luchar contra ellas.

UGETISTAS HISTÓRICAS

En la historia del movimiento obrero y de UGT de principios del siglo XX, hubo mujeres que fueron determinantes para el feminismo de la época. En este número queremos recordar a varias de estas mujeres que lucharon día a día por la igualdad y que dieron pasos decididos para conseguirla y construir un futuro más justo e inclusivo, abriendo camino para todas las que vinimos detrás:

Virginia González Polo (1873–1923)



Fue obrera, sindicalista y pionera cuando ser mujer y alzar la voz era casi un acto de rebeldía. Militó en la UGT desde finales del siglo XIX y en 1916 se convirtió en la primera mujer en formar parte de su Comisión Ejecutiva. Participó en huelgas siendo detenida y encarcelada junto con Pablo Iglesias y Largo Caballero durante la huelga general de 1917. Organizó y defendió a las trabajadoras en un tiempo en el que ni siquiera se las consideraba sujetos de derecho.

Su nombre quedó relegado durante décadas a notas al pie, pero sin mujeres como ella el sindicalismo español no habría sido posible.

Josefina Arrillaga Lansorena (1933–)

Abogada y militante socialista, fue una pieza clave del sindicalismo clandestino durante el franquismo.

Cuando organizarse significaba cárcel, exilio o algo peor, Josefina asumió tareas clave: apoyo a familias y reconstrucción silenciosa de redes sindicales. Fue crucial para la supervivencia de la estructura de UGT y del PSOE y creó, junto a José Federico de Carvajal, un Secretariado de Abogados de UGT que, en el contexto de fuerte persecución contra el sindicalismo socialista sirvió a la estructura organizativa, ofreciendo defensa jurídica gratuita a militantes socialistas y sindicalistas ante los tribunales franquistas, y asesorando a los trabajadores despedidos por huelgas o actividades reivindicativas.



Victoriana Herrero Barroso (1893–1962)



Sindicalista, funcionaria y activista vinculada a la UGT y al socialismo madrileño. Trabajó por la dignificación del empleo femenino y participó en organizaciones de mujeres trabajadoras en los años previos a la Guerra Civil. En el contexto de las elecciones generales de España de 1933, como presidenta de la Agrupación Femenina Socialista, lideró la iniciativa para promover el voto de las mujeres socialistas en el acto celebrado en el Teatro María Guerrero de Madrid. Como tantas otras, su compromiso fue castigado tras la derrota republicana.

Representa a esas mujeres que sostuvieron el sindicalismo desde la constancia, sin focos ni reconocimiento.

22 DE FEBRERO: DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL

Transparencia retributiva para una igualdad salarial real: acabemos con la brecha



NUESTRA MIRADA

Registros, auditorías y valoraciones de puestos de trabajo: herramientas clave para un descenso generalizado de la brecha.

La desigualdad salarial de los servicios públicos es diversa. Teniendo presente [el informe de UGT sobre igualdad salarial de 2026](#), ***“La brecha salarial baja. La desigualdad no desaparece”***, donde a nivel general se produce un descenso del 17,09% al 15,74% según los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial, analizamos que eso no sucede en todas las actividades vinculadas a los servicios públicos.

De hecho, hay actividades donde la brecha es muy alta, supera de media el 20% y ha ido creciendo. Así es el caso de las actividades sanitarias y de servicios sociales, donde ha crecido levemente hasta el 23.80% actual, o en las actividades administrativas y servicios auxiliares que ha crecido hasta el 29,55% en 2023.

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, 22 de febrero de 2026, desde UGT se ha presentado la campaña ***“Transparencia retributiva para una igualdad salarial real. Acabemos con la brecha”***, que se puede consultar en el [IMPRESINDIBLES](#) de febrero 2026. En este informe se analiza la brecha salarial de los servicios públicos en los distintos sectores, de cara a identificar las posibles causas y exigir herramientas que nos permitan obtener información

salarial desglosada por sexo y categorías profesionales y la identificación de brechas $\geq 5\%$ sin justificación objetiva, de modo que se puedan diseñar, aplicar y evaluar las medidas correctoras y establecer plazos de corrección que garanticen la igualdad salarial para las trabajadoras y trabajadores. Fruto del análisis de datos y de nuestra experiencia sindical, el informe concluye con 8 propuestas para acabar con la brecha, así como con las reivindicaciones para lograr los avances necesarios en materia salarial.



Por su parte y con igual motivo UGT Madrid ha elaborado el informe ***“Análisis de la brecha salarial entre hombres y mujeres 2026.”*** a partir de datos de la Agencia Tributaria. En el se desgana una realidad incontestable:

.- La Comunidad de Madrid lidera la brecha salarial en España, alcanzando una diferencia salarial entre hombres y mujeres de 8.142€ anuales situándose en el 22,7%, es decir, cuatro puntos por encima de la media nacional.

.- Se evidencia una doble segregación:

- Horizontal, con mujeres concentradas en sectores peor remunerados.
- Vertical, con menor acceso a puestos de responsabilidad y salarios altos.



LA IGUALDAD NO ES UNA OPCIÓN, ES UNA OBLIGACIÓN DEMOCRÁTICA.

OPINIÓN

Mujer... y encima, sindica-lista.

Solo nosotras sabemos lo que implica ser mujer en el ámbito laboral. Sabemos lo que es que nos evalúen con un rasero distinto, que se nos presuponga menos autoridad, que se nos exija demostrar constantemente nuestra competencia, que se cuestione el lugar en el que colocamos los cuidados cuando apostamos por nuestra carrera.

Pero si todo eso ya pesa en el día a día profesional, se acentúa aún más cuando damos un paso al frente y decidimos participar activamente en el ámbito de la representación de las personas trabajadoras. Las mujeres hemos estado presentes desde el principio en las organizaciones sindicales y, aunque se ha recorrido un largo camino, ser mujer en este mundo nunca ha sido sencillo y sigue sin serlo, porque el sindicalismo, aunque nace para combatir desigualdades, no está libre de reproducirlas, ni siquiera en un entorno como el universitario, que presume de pensamiento crítico y compromiso social, mientras que la cotidianeidad nos recuerda que las dinámicas de género siguen muy presentes.

Ser mujer en el mundo sindical significa tener que justificar cada intervención con el doble de argumentos para que sea tenida en cuenta. Significa enfrentarse al paternalismo disfrazado de consejo bienintencionado. Significa escuchar explicaciones innecesarias sobre asuntos que dominamos a la perfección. Significa condescendencia. Significa que tu tono sea más analizado que tu contenido. Significa recibir miradas de conmiseración cuando contamos que sacamos adelante mucho trabajo de la sección cuando nuestros hijos se acuestan. Significa que tus intervenciones no merezcan la atención de tu interlocutor y que centre la mirada en su pantalla, en asuntos, entendemos, mucho más interesantes que los que tú tienes que exponer.

Significa también vivir situaciones de violencia institucional. No hace mucho se intentó negar el uso de la palabra a una compañera de esta sección que acudía a una comisión delegada del consejo de gobierno, todo ello delante de otros consejeros, decanos y administradores, que asistieron atónitos al lamentable espectáculo. Además del desprecio mostrado por un cargo de libre designación a una representante de los trabajadores elegida por estos, esta desautorización e intento de humillarla es también un menosprecio a su cargo y, por ende, a la plantilla a la que representa. Aún hay quienes no soportan que una mujer hable por derecho propio, con claridad y firmeza, sin pedir permiso. Huelga decir que este comportamiento nunca tuvo lugar cuando quien acudía a la citada comisión era un colega masculino. Y es que un hombre firme es resolutivo, mientras que una mujer firme es conflictiva e incómoda.

Cuando una mujer es quien ostenta un cargo de representación, siendo una cara visible, está expuesta al escrutinio público y tiene que vivir situaciones tan impropias como tener que escuchar a dos “compañeros” de otro sindicato, siendo una de los dos la responsable de igualdad del mismo, hacer un comentario en voz lo suficientemente alta como para que los escuches acerca de que su agenda estaba *tan apretada como los pantalones que llevabas ese día*.

A estas alturas, tras años de compromiso sindical, trabajando en equipos mixtos, afrontando negociaciones, debates, lidiando con direcciones, gerencias o responsables políticos mayoritariamente hombres —que estadísticamente son los que copan esos puestos de responsabilidad— nos gustaría no tener que estar “acostumbradas” a recibir comentarios no solicitados, juicios de valor sobre nosotras, nuestras competencias o hasta nuestro aspecto y dejar de ser el blanco de prejuicios por las responsabilidades e intereses que se nos presuponen a las mujeres.

Como nos comentaba una de las compañeras entrevistadas, además de la lucha contra la desigualdad estructural y los micromachismos integrados en nuestro día a día, las mujeres tenemos también un reto interno pendiente: la sororidad real y no solo retórica. Históricamente, los hombres han sabido apoyarse entre ellos con naturalidad. Han construido redes de legitimación mutua que refuerzan su presencia en los espacios de poder. Nosotras aún estamos aprendiendo a hacerlo sin recelos, sin sospechas, sin esa idea heredada de que solo puede haber sitio para una a costa de las demás. No es suficiente reivindicar igualdad frente a los hombres si no somos capaces de tejer redes sólidas de apoyo entre nosotras y entender que la igualdad no es solo paridad, con maravillosas mujeres muy preparadas en puestos visibles y de responsabilidad, sino que implica que rememos colectivamente para que todas tengamos oportunidades justas, transparentes y basadas en los principios constitucionales.

En la sección sindical de UGT en la UAM sentimos un enorme orgullo de contar en nuestras filas y en nuestras listas a órganos de representación con tantas mujeres inteligentes, preparadas, comprometidas y con la firme convicción de que el sindicalismo debe ser un espacio inclusivo, plural y verdaderamente igualitario. Gracias a ellas, a su trabajo, a su esfuerzo, a su constancia y a su mirada transformadora y profundamente social, nuestra sección es hoy más diversa, más valiente y más sensible a las realidades que atraviesan a la mayoría de las personas trabajadoras. Su presencia en UGT es el motor del cambio.

Las mujeres de la sección sindical de UGT



RECOMENDAMOS...

... UN LIBRO



Redimir y adoctrinar: El Patronato de Protección a la Mujer (1941-1985)

Carmen Guillén Lorente

El Patronato de Protección a la Mujer fue una institución estatal española activa durante el franquismo (creada formalmente en 1941, aunque con antecedentes), cuyo objetivo era la "reeducación" y control moral de mujeres jóvenes consideradas "caídas" o en riesgo social. Operaba bajo una ideología nacional-católica estricta, internando a las mujeres en centros donde sufrían abusos, trabajos forzados y adoctrinamiento religioso para imponer la moral familiar tradicional.

Este libro describe la institución, analiza el Patronato como una pieza clave en la arquitectura moral y política del franquismo y

examina la huella que dejó en quienes lo padecieron y en una memoria colectiva que aún intenta asumir ese pasado.

Carmen Guillén Lorente es doctora en Historia Contemporánea y profesora en el área de Historia de la Ciencia en la Facultad de Medicina de Albacete (UCLM). Sus líneas de investigación se centran en la historia de la medicina y la historia de la sexualidad en la España contemporánea, con especial atención a la represión femenina y a los mecanismos institucionales de control del cuerpo de la mujer. Es autora de la primera tesis doctoral sobre el Patronato de Protección a la Mujer, reconocida en 2021 con el Premio a la Mejor Tesis Doctoral en materia de violencia de género.

... UN DOCUMENTAL

Las Maestras de la República

FETE UGT y TRANSIT PRODUCCIONES

Disponible en   

Ganador del Goya a la mejor película documental en 2014, *Las Maestras de la República* recrea, a través de imágenes de archivo y de entrevistas con familiares e historiadores, el decisivo papel que desempeñaron las mujeres en la modernización de la educación que se llevó a cabo durante los años de la II República.

Las maestras republicanas simbolizan mejor que nadie el proyecto de transformación social y cultural de la II República, uno de cuyos objetivos fue garantizar el derecho social a la educación. El modelo republicano buscaba una enseñanza pública, obligatoria, laica y capaz de garantizar la desaparición de diferencias entre el alumnado. En ese contexto, las docentes que encarnaron ese cambio social se convirtieron en modelo de ciudadanas tanto para sus alumnas como para el conjunto de la sociedad.

Con este documental, dirigido por Pilar Pérez Solano, FETE-UGT (hoy integrada en UGT Servicios Públicos) recuperó la gran labor que desempeñaron estas mujeres en la conquista de la igualdad y de la educación pública y democrática



EL TABLÓN

En estos tiempos en los que desgraciadamente está tan de rabiosa actualidad, toca recordar el famoso poema de Martin Niemöller, que ya recuperamos en la pasada edición, permitiéndonos una licencia poética para adecuarlo a lo que vivimos en la UAM:

“Primero vinieron por los gestores de departamento,
y no dije nada porque yo no era gestor.
Luego vinieron por los técnicos de laboratorio,
y no dije nada porque yo no era técnico.
Luego externalizaron las conserjerías,
y no dije nada porque yo no era conserje.
Luego vinieron a por todo el PTGAS de las vicegerencias,
y no dije nada porque, total, solo eran PTGAS...”

¿Quién hablará por vosotros cuando os llegue el turno?

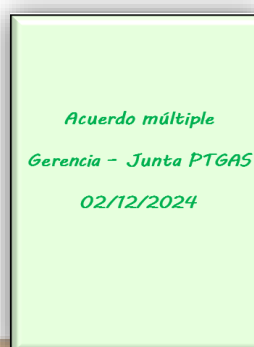
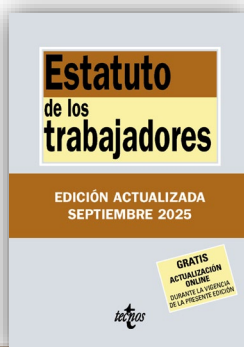
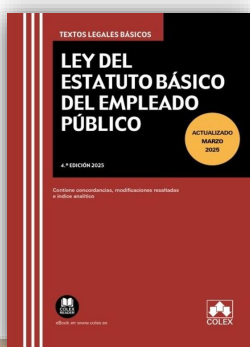
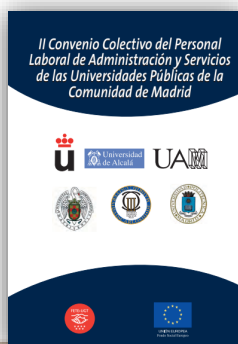
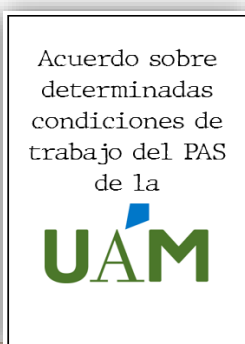


Itziar, Ana, Cecilia, Paz,
Fátima, Rosa, Sonia, Teo, Isabel

Y a todas las mujeres que hacen
posible esta UAM

¡¡MILLONES DE GRACIAS!!

BIBLIOTECA



OTROS ASUNTOS

¡Afiliate a UGT!

Escanea o pincha 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

Contacta con nosotros:



seccion.ugt@uam.es



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



<https://x.com/seccionugtuam>

UGT



**Servicios
Públicos
Madrid**

Sección sindical UAM