

Del Conde Lucanor, Patronio y la junta de PTGAS

Hablaba el Conde consigo mismo en presencia de Patronio y decía:

—Bien sabéis, Patronio, que **grande es mi deseo de negociar con la junta** y tratar con ella todos los asuntos que convienen a la buena gobernanza de esta casa. Mas ved en qué aprieto me hallo, que hace ya meses que **carece de los cargos necesarios y no está formalmente constituida**, por lo cual me es imposible llevar a cabo negociación alguna, como fuera menester.

Oyendo esto, Patronio alzó la vista con cierta extrañeza y respondió:

—Señor Conde, si vuestra merced me lo permite, no alcanzo a entender del todo lo que decís.

—¿Cómo es eso? —replicó el Conde—. Bien claro está que sin la debida constitución no puede haber trato ni acuerdo.

—Señor —dijo Patronio—, con el debido respeto, ¿no es cierto que, aun hallándose la junta en esa misma situación, **vuestra merced la ha convocado en diversas ocasiones** para tratar sobre asuntos de no poca importancia, como la extinción de escalas, la creación de un nuevo grupo, la acreditación de las lenguas en los procesos y los nuevos criterios para la provisión de plazas?

—No lo niego —respondió el Conde—, que así se hizo y así lo hice publicar en mis edictos.

Entonces Patronio, mirándole con sosiego, dijo:

—Pues, señor, si en todas esas ocasiones no fue impedimento la falta de constitución formal, **¿qué es lo que ahora muda en el parecer de vuestra merced para afirmar que no es posible negociar?**

El Conde guardó silencio por un momento, mas Patronio continuó:

—Porque, si no yerro, hubo cierta modificación de gran importancia, que afectaba a muchos, en la cual no fue llamada la junta a negociar, siendo tal cosa preceptiva según las leyes que rigen en este reino. Y desde entonces nacieron **no pocas desavenencias y estruendosas quejas, que se rumorea pueden haber sido la razón del cambio de parecer de mi señor Conde.**

El Conde frunció el ceño y Patronio añadió con tono más grave:

—Y aún hay más, señor. En derecho se tiene por cierto que ninguno puede ir contra sus propios hechos cuando estos han mostrado de manera clara su voluntad, lo que sería contrario a la buena fe que se presupone en todo trato de esta índole. Y así, cuando **vuestra merced ha venido convocando a la junta y tratando con ella en repetidas ocasiones, aun faltándole forma, con tales actos la reconoció de hecho como válida interlocutora** para negociar.

El Conde bajó la mirada, mas Patronio prosiguió:

—¿Cómo puede ahora afirmar vuestra ilustrísima que no es posible tratar con ella por aquello mismo que antes no fue estorbo? Porque si entonces era suficiente, también ahora lo sería; y si ahora no lo es, tampoco debió serlo antes. De otra suerte, parecerá que **no es la forma lo que guía la decisión, sino la conveniencia del momento.**

—No niego que haya contradicción en ello —murmuró el Conde.

—Y más aún, señor —concluyó Patronio—: **no es sino faltar a la verdad** decirles a todos que la falta de negociación nacía de la propia junta y no de una búsqueda de ventaja de vuestra ilustrísima en la pugna que mantienen. Y **este comportamiento es impropio** de alguien que ocupa una posición como es la de mi señor Conde, lo que pudiera sugerir que **tal posición le viene grande.**

El Conde, oyendo esto, quedó pensativo y no supo qué responder.

Porque quien conforme a su interés su razón va torciendo, sus propios actos le acaban contradiciendo.



La Comunidad de Madrid convierte la educación superior en un producto turístico más

UGT Servicios Públicos Madrid denuncia que la estrategia «Comunidad de Madrid Región Universitaria», presentada este lunes por la Consejería de Educación, Ciencia y Universidades, es un plan de proyección exterior que **ignora por completo al personal universitario, excluye a la representación de las trabajadoras y trabajadores** de cualquier proceso de diálogo y deja las **condiciones laborales de miles de personas en un limbo absoluto**. El Gobierno regional convierte la educación superior en un producto turístico más mientras aplica en materia de vivienda universitaria la misma lógica mercantil que expulsa a las familias madrileñas de la ciudad.

El plan se articula íntegramente en torno a la proyección exterior del sistema universitario madrileño con la creación del Campus Lope de Vega para el aprendizaje y perfeccionamiento del español, computación cuántica, colegios mayores abiertos en verano, **residencias de gestión privada con cesión de suelo público y sin incluir una sola medida referida a las condiciones laborales del personal de las universidades y cuerpos docentes de las escuelas oficiales de idiomas** afectadas. Ninguna referencia a la reducción de la precariedad. Ninguna mención a la negociación colectiva. En definitiva, sin contar con el personal que articulará todo el programa.

La estrategia pretende apoyarse en la red de Escuelas Oficiales de Idiomas para construir su Campus Lope de Vega de enseñanza de español, sin contemplar un solo plan de dotación de plazas ni de estabilización del empleo para el personal docente de esos centros, que lleva años denunciando plantillas insuficientes y elevada temporalidad.

El acuerdo de financiación de 14.800 millones de euros hasta 2031, presentado como base de todo el plan, fue **negociado exclusivamente con los rectores** sin una garantía de que vaya a resolver la infrafinanciación del sistema público universitario. En todo el proceso, **el personal universitario quedó fuera del diálogo**.

«El dinero del Plan de financiación plurianual que llegaría a las universidades no cubre las necesidades estructurales actuales. La propuesta que ha anunciado la Comunidad de Madrid construirá nuevas residencias de estudiantes al mismo tiempo que se caen los edificios que albergan las aulas y laboratorios», ha señalado Javier Becerra García, secretario del Sector de Enseñanza de UGT Servicios Públicos Madrid.

Denunciamos además la contradicción del Plan Vive Universitario: Madrid expulsa a decenas de miles de familias hacia la periferia porque la vivienda se ha convertido en un producto de inversión, y la respuesta del Gobierno regional es ofrecer camas a estudiantes que visitan la región en verano y construir residencias con suelo público y gestión privada. Esta práctica «no es una política de vivienda: es reconocer el problema mientras se aplica la misma lógica que lo genera».

UGT Servicios Públicos Madrid **exigimos la apertura inmediata de una mesa de diálogo social** con las organizaciones sindicales representativas, un **plan de estabilización del empleo precario en las universidades públicas y garantías laborales para el personal de las Escuelas Oficiales de Idiomas**. **La excelencia universitaria no se exporta. Se construye cada día con las personas que trabajan en las aulas y los laboratorios de los campus**. Mientras la Comunidad de Madrid siga ignorando eso, seguirá convirtiendo la educación superior en un producto turístico más.



ABRIL 2026

Premios Margarita Salas dirigidos a las tesis doctorales defendidas en las universidades de Madrid

El Ayuntamiento de Madrid ha convocado la VI edición de los Premios Margarita Salas, destinados a reconocer e impulsar el talento investigador de las personas que hayan defendido su tesis doctoral en alguna de las universidades de la Comunidad de Madrid.

Los aspectos más relevantes de la convocatoria son:

- ✓ Requisito principal: haber defendido y obtenido la calificación de la tesis doctoral en una universidad de la Comunidad de Madrid durante los años 2024 o 2025.
- ➡ Categorías:
 - **Ciencias Básicas** (física, química, matemáticas y similares)
 - **Ciencias de la Vida** (biología, biomedicina, medicina, farmacia, salud y ecología)
 - **Tecnología Aplicada** (áreas con alto potencial de transferencia al mercado)
- 💰 Dotación económica: 129.000 euros en total, con cuatro premios por categoría (1.º: 16.000€, 2.º: 11.000€, 3.º: 7.000€, 4.º: 4.000€). Esta edición incluye además un premio especial de 15.000 euros en la categoría de Ciencias de la Vida para investigación en cáncer de páncreas.
- 📄 Inscripción: a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Madrid (<https://sede.madrid.es>). Solo se puede presentar solicitud para una única categoría.
- 📅 Plazo de solicitud: hasta el 25 de mayo de 2026.

Enlaces de interés

-  [Bases de la convocatoria](#)
-  [Tramitación de la convocatoria](#)
-  [Fundación Margarita Salas](#)
-  [Ayuntamiento de Madrid](#)

? Puedes consultar tus dudas sobre la convocatoria en la dirección: premiosms@madrid.es

PREMIOS
MARGARITA
SALAS

CUANDO LA CIENCIA
SE FUNDE CON
LAS GRANDES IDEAS

HASTA EL
25 DE MAYO

CIENCIAS BÁSICAS / CIENCIAS DE LA VIDA / TECNOLOGÍA APLICADA

 **MADRID**



UGT considera imprescindible el diálogo social ante la posible recomendación europea de implantar un día de teletrabajo obligatorio

UGT señala que la información sobre una posible recomendación de la Comisión Europea para implantar, al menos, un día de teletrabajo obligatorio a la semana, ha sido conocida exclusivamente a través de los medios de comunicación, sin que hasta el momento conste su recepción formal por los cauces institucionales habituales.

En este sentido, la organización desconoce si la propuesta ha sido trasladada oficialmente a los distintos gobiernos de la Unión Europea y, en particular, al Gobierno de España.

Según las informaciones publicadas, esta medida se enmarcaría en un conjunto más amplio de actuaciones que la Comisión Europea estaría valorando para paliar los efectos de la actual crisis energética y económica, vinculada al conflicto internacional derivado del ataque de Israel y Estados Unidos a Irán, así como a sus consecuencias sobre el estrecho de Ormuz, enclave estratégico para el suministro energético global.

UGT considera que, en caso de que esta recomendación se concrete en una iniciativa normativa, resulta imprescindible que cualquier medida de esta naturaleza sea abordada previamente en el marco del diálogo social. La participación de las organizaciones sindicales y empresariales es una condición necesaria para garantizar su adecuación a la realidad productiva y, especialmente, para asegurar la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

La organización manifiesta, no obstante, una predisposición favorable a analizar esta posible medida, siempre que su implantación redunde en un beneficio efectivo para las personas trabajadoras. En este sentido, el teletrabajo puede constituir una herramienta útil para mejorar la conciliación, reducir los costes asociados a la movilidad y contribuir a objetivos de sostenibilidad, siempre que su regulación se realice con las debidas garantías.

UGT recuerda que la normativa vigente en España, en particular la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, establece de forma clara que el desarrollo del teletrabajo **no puede suponer la asunción de gastos por parte de la persona trabajadora**. Asimismo, reconoce el **derecho a la compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia**, así como la obligación empresarial de dotar y mantener los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad. La compensación de los gastos viene recogida en el Acuerdo de Teletrabajo de la UAM pero no se ha cumplido en ningún momento.

Por ello, subrayamos que cualquier avance en esta materia deberá respetar plenamente este marco normativo, garantizando que las empresas compensen los costes asumidos por las personas trabajadoras y evitando que el teletrabajo se convierta en un mecanismo de traslado de gastos o de precarización de las condiciones laborales.

Finalmente, UGT reitera que abordará esta cuestión desde una perspectiva constructiva en el marco del diálogo social, defendiendo que cualquier medida adoptada combine eficacia económica, sostenibilidad y, sobre todo, una mejora real de las condiciones de trabajo.



Lady Whitestone — university papers —

Querido y amable lector:

Hay asuntos que, aun no siendo de conocimiento general, recorren con insistencia los pasillos de esta institución y merecen ser tratados con suma atención, ya que, bajo una apariencia técnica o incluso rutinaria, encierran cuestiones que afectan de forma directa a la gestión de asuntos capitales de nuestra universidad.

Tal es el caso del **proceso de funcionarización**, que, en su momento, fue presentado como un paso natural en la evolución de la gestión del personal de administración y servicios. Proceso que permitió a un nada desdeñable número de trabajadores acceder a la condición de funcionarios al amparo de fórmulas previstas por la normativa vigente y que se tradujeron en un acuerdo cuya **firma quedó immortalizada en memorables instantáneas** que, sin duda, permanecerán para la posteridad.

Nada extraordinario, podría pensar mi sagaz lector. Sin embargo, aquello que durante años no suscitó inquietud alguna, parece haber adquirido, en estos tiempos convulsos y de manera súbita, una relevancia inesperada que esta autora no puede sino atribuir a esas **veleidosas coincidencias que, con tanta frecuencia, parecen guiar los actos de esta reputada institución.**

Según ha llegado a oídos de esta cronista, una **denuncia anónima** habría puesto en cuestión la situación de uno de los trabajadores que accedieron a dicho proceso. No será esta autora — que firma con nobiliario seudónimo sus colaboraciones en esta aclamada publicación— quien critique el celo del denunciante en ocultar su identidad. No así, en cambio, la intención última de la anónima denuncia, que más parece acompañarse con los tiempos que corren que responder a una inquietud jurídica. He aquí que, curiosamente, tal denuncia **habría centrado su atención únicamente en un trabajador que ha resultado ser una figura relevante del ámbito sindical** que se opone frontalmente a la estricta dieta de cocido maragato a la que se somete al PTGAS, proponiendo desayunos más ligeros —y, al parecer, menos del agrado de ciertos paladares—.

Ante la comprensible duda de mi instruido lector acerca de si estaríamos asistiendo a un **ataque a la libertad sindical**, esta observadora no alberga dudas al respecto, especialmente observando que a este equipo de gobierno no parece importarle el acumular **sentencias condenatorias por vulneración de derechos fundamentales**. Y no acatarlas, dicho sea de paso.





No es menor el detalle, querido lector, de que **todo ello acontece en un momento en el que el PTGAS ha elevado el tono de su discrepancia**, ni que **la denuncia origen de todo este asunto se haya dirigido con tan precisa puntería**. Como tampoco lo es que, tras las primeras alegaciones, lo que comenzó como un caso aislado ha ido extendiéndose a otros compañeros en circunstancias similares, en una suerte de huida hacia delante por parte de la gerencia para reordenar el relato inicial y eludir así las graves responsabilidades en las que incurrirían, si bien los tiempos de cada procedimiento no mienten, como sí parece hacerlo el señor gerente en algunos consejos de gobierno.

A estas alturas del relato no duda esta cronista de que su querido lector, ávido de saber, se estará preguntando cuál es el supuesto requisito faltante que habría dado origen a semejante galimatías jurídico que ha llegado a los oídos de esta audaz autora. Este no sería otro que la ausencia de determinada titulación, suplida por la experiencia y la antigüedad. No se trata de ninguna novedad ni mucho menos irregularidad, sino de una circunstancia prevista por la normativa tanto del personal laboral como del funcionario y aplicada durante años bajo el conocimiento y validación de la propia institución. No en vano, existen en nuestra universidad no pocos funcionarios que en su momento promocionaron en base a estos criterios que nunca habían suscitado mayor inquietud. Algunos de ellos hasta participan con relativa frecuencia en tribunales de selección, tan poco accesibles para el común de los funcionarios rasos. Se trata, en definitiva, querido lector, de una práctica legal, conocida y expresamente recogida en el acuerdo que dio forma a aquel proceso, como bien debería saber cualquier actor versado en asuntos de personal.

De ahí que resulte particularmente revelador que la gerencia de esta universidad afirme ahora haber desconocido en su momento estas circunstancias, trasladando toda la responsabilidad a los trabajadores afectados. Una afirmación que no puede sino despertar cierta perplejidad, habida cuenta de que tales extremos no solo fueron conocidos, sino examinados, validados y finalmente refrendados en los nombramientos de los procesos cuya validez hoy se cuestiona. Quizá estemos, simplemente, ante un desafortunado episodio de desmemoria. O quizá ante algo más revelador, especialmente cuando quien afirma desconocerlo no es ajeno al lenguaje jurídico ni a la trascendencia de los acuerdos que suscribe.

No sorprende entonces, la negativa del gerente a que este asunto trascienda al consejo de gobierno, donde los murmullos de pasillo acerca de **sus carencias en materia económica** resuenan cada día con mayor intensidad. De llegar este aluvión de revisiones de oficio al citado consejo, las dudas y comentarios sobre su competencia técnica — ahora también en el **plano jurídico y organizativo**— **no solo no se disiparían, sino que se ampliarían**.

Pero cuando ya parecía que este esperpento no podía ofrecer mayor bochorno, llega el tercer vuelco del cocido —la sopa, pues de maragato venimos hablando—. La gerencia habría decidido elevar estos procedimientos a la Comisión Jurídica Asesora de la Comunidad de Madrid, soslayando así el criterio de la asesoría jurídica de nuestra universidad. Desconoce esta autora si tal decisión responde a la falta de confianza en los servicios propios o si, por el contrario, se alberga la esperanza de que viejos amigos de la comunidad tengan a bien sacarles de este embrollo en el que ellos mismos se han metido.

Imagino que pronto saldremos de dudas y esta autora no dudará en ofrecer a sus fieles lectores toda la información que ansían conocer. Siempre atenta a los torpes y nada discretos movimientos de nuestra comunidad universitaria se despide,

Lady Whitestone



PTGAS

La gerencia se desdice en lo relativo a las prórrogas de la edad obligatoria de jubilación en un momento de máxima tensión con la parte social

En [El Folletín del pasado mes de abril](#) os informamos, con gran satisfacción, de que la gerencia había decidido conceder todas las solicitudes de prolongación de la edad de jubilación, sin la exigencia previa de que al trabajador o trabajadora le faltasen años cotizados para poder alcanzar la totalidad de su pensión. Por fin una buena noticia: se abría la puerta a que el PTGAS pudiera decidir libremente prolongar o no su vida laboral, en condiciones más equiparables a las de los compañeros del PDI.

Gerencia confirma la autorización de las prórrogas a la edad obligatoria de jubilación a quienes lo solicitan

Nos complace comunicarnos que la Gerencia confirmó en una reunión mantenida con la Junta de PTGAS funcionario durante la campaña electoral, que se están concediendo las solicitudes para prorrogar la edad de jubilación a todos los funcionarios y funcionarias que lo soliciten, a pesar de que la II Adenda al Acuerdo de Funcionarización establece, en su Apartado B, que "sólo para el supuesto de trabajadores/as que al cumplir 65 años les faltasen años de cotización para alcanzar la cotización plena se les permitirá seguir en su puesto de funcionario, sin que en ningún caso pueda prolongarse más allá de los 70 años"

Se trata de un proceso voluntario en el que cada trabajador puede solicitar, si lo considera, la ampliación de su edad de jubilación dirigiendo un escrito a Vicegerencia de Recursos Humanos y Organización.

Agradecemos y valoramos positivamente esta nueva postura de Gerencia que, sumada al futuro acuerdo para la jubilación parcial anticipada de los funcionarios, permitirá que todos los compañeros y compañeras opten libremente por la opción que más les beneficie y/o interese, de acuerdo con sus circunstancias personales.



En ese momento, tuvimos conocimiento de este cambio de parecer a raíz de la concesión de una prórroga a una compañera, lo que nos llevó a preguntar directamente al gerente en una de las reuniones que él y la rectora mantuvieron con la junta durante la campaña electoral, a lo que nos respondió que se trataba de *un nuevo criterio que se estaba concediendo con carácter general*.

Sin embargo, lamentamos informaros de que **la gerencia ha decidido regresar a su postura anterior**, limitando la concesión de prórrogas solo a aquellos casos en los que resten años de carrera para poder acceder a la jubilación máxima, a lo que están obligados.

Es triste, frustrante y profundamente lamentable ver cómo **esta gerencia avanza sin rumbo ni control, basando sus resoluciones en decisiones arbitrarias** que cambian en función del contexto en el que se toman y la cercanía con las personas interesadas en cada procedimiento.

Y es que, mientras que la prórroga concedida hace un año fue solicitada por una persona miembro de una sección sindical conocida por su sintonía con la gerencia —que además la tiene en alto valor para designarla miembro de tribunales— recientemente se ha denegado a **un miembro de una sección sindical no afín al equipo de gobierno y en un momento de enfrentamiento frontal** entre rectora, gerente y una parte de los representantes sindicales. La universidad alega su condición de liberado sindical para fundamentar esta denegación, circunstancia que no resultó un impedimento para concedérsela a la compañera anterior. El cúmulo de casualidades hace tiempo que es francamente esclarecedor.

Para todo aquel que sepa sumar dos más dos y poner en perspectiva esta información junto a la que nos hace llegar nuestra querida *Lady Whitestone* este mes, queda más que patente la persecución a la que se está sometiendo a determinadas figuras del ámbito sindical que le resultan incómodas al equipo de gobierno y a las que quieren quitarse de encima por todos los medios, más o menos legales, pero absolutamente inmorales y faltos de ética.

Visto el itinerario *trumpista*, autoritario y antidemocrático de este equipo que, además, rebasa la línea de la legalidad en muchas de sus actuaciones, no nos cabe duda de que, si este compañero decide llevar este asunto a los tribunales, se volverá a resolver con una nueva sentencia condenatoria a la UAM. La cuestión es cuándo. Y de esto se valen.

Desde aquí todo nuestro apoyo al compañero.



UGT



Servicios
Públicos
Madrid

Sección sindical UAM

ABRIL 2026

Procesos selectivos en curso y próximas convocatorias

CUANDO LA EFICIENCIA BRILLA POR SU AUSENCIA

La vicegerencia de RRHH ha comunicado a la junta de PTGAS la próxima convocatoria de dos procesos selectivos:

- Una plaza de la **Escala Especial Básica de Servicios (N18)** por el sistema de **oposición libre**.
- Una plaza de la **Escala Especial Técnica de Laboratorios de Investigación y Docencia de la Universidad Autónoma de Madrid (N21)**, por el sistema de **oposición libre**.

Esto sorprende porque con fecha 5 de febrero se procedió a convocar un [proceso para ampliar la lista de espera de la Escala Especial Básica de Servicios](#). Este proceso cuenta con 405 admitidos y un [tribunal del que no forma parte ningún funcionario de carrera perteneciente a la escala](#) a la que pertenece la plaza.

Asistimos una vez más a lo que pudiera calificarse de derroche de recursos públicos, con convocatorias constantes y a cuentagotas, sin una planificación real de los procesos que permita que estos se convoquen de forma eficiente para la universidad. ¿Qué clase de organización de RRHH es la guía todas estas decisiones sin sentido? Respondemos nosotros: una pésima.

PLAZAS ESCALA AUXILIAR ADMINISTRATIVA

Algunos compañeros y compañeras se han puesto en contacto con nosotros para consultar si sus plazas han sido o no convocadas en este proceso selectivo. Duda comprensible ya que no existe una correspondencia entre las plazas de la RPT y las incluidas en la convocatoria.

Por un lado, como consecuencia del *Multiacuerdo*, **las plazas convocadas han sido reclasificadas a nivel 16** y han pasado a tener nuevos códigos, que son los que figuran en la convocatoria, pero que no coinciden con los que aparecen en las hojas de servicios del personal que actualmente las ocupa.

Por otro lado, hay **personal interino procedente de las bolsas de las escalas especiales desempeñando las funciones de puestos de la escala auxiliar administrativa** con códigos provisionales, derivados de nombramientos por acumulación de tareas, al llevar meses la bolsa de auxiliares agotada.

Ante esta situación y las dudas trasladadas por los compañeros, **solicitamos a la vicegerencia de RRHH la correspondencia entre los códigos antiguos y los que figuran en la convocatoria**, con el fin de poder resolver las dudas y la comprensible incertidumbre de los compañeros y compañeras interinos.

A día de hoy, dos semanas después, no hemos recibido respuesta.

Sin embargo, sí que se han atendido consultas planteadas por otras vías. Otra sección sindical remitió a la vicegerencia la consulta de **una persona externa interesada en participar en el proceso selectivo**. El vicegerente realizó las aclaraciones precisas que fueron remitidas por esta sección sindical con celeridad a la persona externa, a la que manifestaban estar a su disposición. No hace falta que especifiquemos de quién estamos hablando.

Una vez más, parece priorizarse a la *sangre nueva* frente al personal de la casa, que se ve ninguneado por la vicegerencia de RRHH y por parte de sus representantes, que, de nuevo, solo parecen representarse a sí mismos, a los suyos y a todo aquello que consiga darles algún rédito electoral que les permita mantenerse.



Comisión de seguimiento de teletrabajo

Ayer, 28 de abril, estaba convocada, por segunda vez, la comisión de seguimiento de teletrabajo, que llevaba como puntos del orden del día relevantes para la plantilla, como la adhesión al acuerdo del personal del Registro de Rectorado o la implementación de un nuevo procedimiento para que las modificaciones o revocaciones de teletrabajo sin acuerdo con el trabajador fueran tramitadas por los responsables y no por los trabajadores, como hasta ahora.

Sin embargo, y como ya os informamos en el comunicado, la sesión fue levantada por el vicerrector de RRHH, que la presidía, a los pocos minutos de empezar, ante su negativa de que participase en la misma el presidente del comité de empresa, como siempre ha hecho.

Esto responde a la interpretación que hace el vicerrector de la composición de la comisión que viene establecida en el acuerdo de teletrabajo. Interpretación que cambia, como tantos otros criterios dependientes de la vicegerencia de RRHH, en función del momento y de los convocados, ya que en las sesiones previas de la comisión siempre habían acudido seis miembros por cada una de las partes: uno por cada una de las cuatro secciones sindicales, uno por la junta de personal y uno por el comité de empresa, más los designados por la gerencia.

El vicerrector ha manifestado su intención de trasladar este asunto a la asesoría jurídica de la universidad —ahora sí, para esto no recurrimos a la Comunidad de Madrid—. Nosotros le sugerimos que eleve también una consulta sobre gramática básica al Departamento de Filología Hispánica y, ya de paso, sobre sumas de números naturales al de Matemáticas.

Además de decirle al presidente del comité que “*sobraba*” en la reunión, el señor vicerrector, con su educación exquisita, abandonó la sala con la frase: “*me voy, que tengo mucho trabajo, al contrario que vosotros*”. Estos insultos a los representantes de los trabajadores son intolerables, pero la rectora, que también nos desprecia, no se pronunciará.

Comisión paritaria de PTGAS funcionario o la junta de Schrödinger

El 22 de abril se celebró la comisión paritaria de PTGAS funcionario, con asistencia de representantes de RRHH de las seis universidades públicas y de la parte social.

Se trataron asuntos como las tablas de retribuciones, el abono de atrasos aún pendiente en algunas universidades o las cantidades destinadas a formación. También se abordó la posibilidad de reconducir el asunto de los premios de jubilación, teniendo en cuenta los informes de la Cámara de Cuentas de la CAM y las sentencias existentes.

UGT solicitó incluir como puntos del orden del día la **compensación de días festivos que caen en sábado**, según la reciente sentencia del TS y la **creación de una bolsa de días de libre disposición**, individual de cada trabajador o trabajadora, para poder disfrutarlos justo antes de jubilación y no acumular su disfrute, so pena de perderlos, en fechas en los que no son necesarios. La UAM se comprometió a estudiar todas las propuestas presentadas y darnos respuesta próximamente. Esperemos que este compromiso sea real.

Se trató también el tema de la junta de PTGAS. Con anterioridad al inicio de la reunión, el vicerrector presentó a la portavoz al que definió como *presidente de la junta* y durante el transcurso de la reunión se refirió a él con este cargo en varias ocasiones. La parte social le evidenció esta circunstancia y que la ausencia de cargos no es óbice para suspender cualquier negociación, extremo que ni *presidente* ni el vicerrector negaron ni rebatieron, a pesar de sus correos enviados a la plantilla y que se evidencian como nuevas falacias.

Resulta que nos encontramos con la junta de Schrödinger, que a un mismo tiempo está viva y no lo está, y quien abre la caja para comprobarlo es siempre el vicerrector de RRHH.



PDI

Como os informamos hace unas semanas a través de correo electrónico, el pasado 9 de abril se celebró una reunión con la directora de la ANECA, Dña. Pilar Paneque, y la directora de Evaluación de Profesorado, Dña. Susana Quicios. Esta reunión tenía un doble objetivo: por un lado, valorar la convocatoria actual de sexenios de investigación; y, por otro lado, comentar los avances sobre el proyecto de Real Decreto de la regulación para la acreditación ANECA del Profesorado Permanente Laboral (PPL), además de otras preocupaciones sobre temas de carácter general.

A continuación, podéis encontrar una breve infografía que resume lo que nos fue trasladado por parte de la ANECA en la reunión.

ACREDITACIÓN ANECA – FIGURA PPL



- ✓ Borrador del nuevo procedimiento elaborado por la Secretaría General de Universidades.
- ✓ Adiós al programa PEP (acreditación a PCD).
- ✓ Vía única de acreditación: **Programa ACADEMIA**.

PROCEDIMIENTO ÚNICO PDI Funcionario - PDI Laboral

Misma solicitud para obtener la acreditación a TU y PPL o a CU y su equivalente laboral.

Valoración positiva de este procedimiento por parte de la ANECA: más ágil y mismos criterios para completar las solicitudes.



Una vez entre en vigor la nueva norma, derogación de procedimientos actuales de acreditación a las figuras:



- Profesor/a contratado/a doctor/a
- Profesor/a universidad privada

PROGRAMA ACADEMIA



Media tiempo de evaluación:
5,2 meses

Cumpliendo con plazo de **6 meses**



Se está diseñando el nuevo proceso para próximas convocatorias que, previsiblemente, estará vigente en la de 2027.

** A consecuencia de la apertura del trámite de audiencia e información pública del Proyecto del Real Decreto que regulará la acreditación del Profesorado Permanente Laboral, podéis encontrar más información actualizada en la página 12.*



SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN

- ✓ Adaptación normativa a la LOSU. Convocatoria actual: sin cambios estructurales, pero adaptada.
- ✓ Refuerzo de criterios comunes entre comisiones evaluadoras. Objetivo: reducir desigualdades en la interpretación.



Resultados y participación

- ✓ Alta tasa de éxito en solicitudes evaluadas.
- ✓ Tendencia a convocatorias más inclusivas: 45% de solicitudes presentadas por mujeres.
- ✓ Mayor diversidad de perfiles académicos.

Estado del proceso

PDIF: evaluación en curso

PDIL: inicio de evaluación previsto en **mayo**



Mejoras procedimentales



- ✓ Adelanto de las resoluciones por convalidación
- ✓ Calendarios separados PDIF/PDIL

Méritos sustitutorios

No obligatorios con carácter general, solo en caso de posibilidad de evaluación no positiva con los obligatorios.

REIVINDICACIONES DE UGT

- Reducción del tiempo de resolución de las convalidaciones de sexenios de PDIL a PDIF.
- Reivindicación histórica de UGT del sexenio de transferencia.
- Definición de quién evaluará los sexenios del PDIL. La LOSU delimita que las competencias son de las CCAA, pero no todas tienen en marcha estos procedimientos de evaluación. En estos casos, será la ANECA la encargada.
- Mayor transparencia sobre la acreditación ANECA para la figura de PPL. La parte social no ha tenido apenas oportunidad de presentar propuestas a esta normativa que afectará a las trayectorias profesionales.
- Garantías de promoción en cuanto a condiciones y requisitos para las personas ya acreditadas a PCD.



UGT



Servicios
Públicos
Madrid

Sección sindical UAM

ABRIL 2026

Proyecto de Real Decreto por el que se regula el procedimiento para la acreditación del Profesorado Permanente Laboral

El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades ha abierto un [trámite de audiencia e información pública](#) sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el procedimiento para la acreditación del Profesorado Permanente Laboral por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Puedes acceder al documento completo pinchando en [este enlace](#). Los principales aspectos del proyecto son:

- ✓ La ANECA acreditará dos categorías de PPL: comparable a Titular de Universidad y comparable a Catedrático/a de Universidad.
- ✓ La acreditación a PPL se obtendrá de forma automática al obtener una acreditación favorable a los cuerpos docentes funcionariales equivalentes. Esto supondrá de facto la eliminación del actual Programa PEP de la ANECA.
- ✓ Serán las comunidades autónomas quienes establezcan sus propios mecanismos de acreditación del profesorado laboral.
- ✓ No implica asimilación automática de los actuales PCD o PPL a la figura de Titular de Universidad.
- ✓ Requisitos para la acreditación comparable a Titular: título de Doctor/a y al menos 9 meses de actividad docente, investigadora o de transferencia en una institución distinta a la de la tesis doctoral.
- ✓ Las mismas comisiones que evalúan las solicitudes funcionariales serán las competentes para el PPL, con los mismos criterios.
- ✓ Plazo máximo de resolución por parte de la ANECA: 6 meses desde el registro de la solicitud.
- ✓ Se deroga el RD 1052/2002, que regulaba la acreditación del Profesorado Contratado Doctor. Las solicitudes en trámite continuarán por la normativa anterior.
- ✓ El RD entrará en vigor al mes de su publicación en el BOE.

UGT advierte de lagunas importantes en el texto, entre ellas la ausencia de mecanismos que garanticen el reconocimiento de acreditaciones entre agencias autonómicas y la ANECA, y la falta de desarrollo homogéneo de las agencias autonómicas. Asimismo, la norma no recoge la exención del requisito de movilidad prevista en la Disposición Transitoria quinta de la LOSU para determinados colectivos. Lamentamos que una norma de esta trascendencia no haya sido negociada con la representación sindical.

El plazo de consulta pública es **del 27 de abril al 18 de mayo de 2026**.

UGT presentará las consideraciones y reivindicaciones que considere, una vez consultada su afiliación. Si quieres enviarnos tus propuestas puedes hacérsolas llegar vía correo electrónico a sección.ugt@uam.es

Guía sobre permisos, licencias y excedencias de los funcionarios y funcionarias docentes

La sociedad actual reclama medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras mediante la aplicación de acciones que fomenten y faciliten la corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Permisos que mejoren o flexibilicen las condiciones laborales del funcionario o funcionaria que tenga a su cargo menores, mayores, personas enfermas, con discapacidad... De la misma manera es necesario disponer de tiempos para la asistencia al médico de con hijos/as, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores....

Presentamos [esta breve guía](#), que incorporamos de manera permanente a la Biblioteca de El Folletín, con información actualizada correspondiente a la normativa de ámbito estatal, sobre los permisos, licencias y excedencias del personal docente. Hay que considerar que los periodos, días, concedidos, en los diferentes aspectos que aparecen en el documento, son los periodos mínimos que han de concederse al personal funcionario docente, siendo cada comunidad autónoma, en el ámbito de sus competencias, la que pueda ampliar los tipos de permisos.



Desde UGT, reivindicamos unas políticas que impulsen y fomenten la igualdad de género, desarrollen, flexibilicen y actualicen los tiempos de permisos con las necesidades actuales de conciliación de la vida personal y laboral, faciliten la atención a los menores, mayores, para la asistencia a reuniones, tutorías escolares, acompañamiento al médico, licencias para la formación del profesorado, todo ello ha de reflejarse en una actualización de la normativa estatal.

Convocatorias MUFACE de ayudas sociosanitarias 2026

Ha sido publicada en el BOE la *Resolución de 21 de abril de 2026, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, por la que se convoca la concesión de ayudas de protección sociosanitaria durante el año 2026.*

Pincha en [este enlace](#) para acceder a la convocatoria.

Puedes consultar tus dudas por email a nuestra sección sindical.





UGT



Servicios
Públicos
Madrid

Sección sindical UAM

ABRIL 2026

OPINIÓN

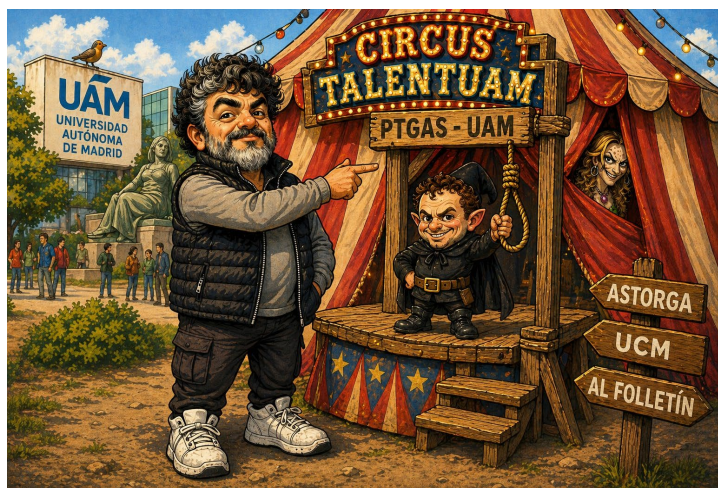
¡Pasen y vean, pasen y vean!

Así presentaban antaño los circos su espectáculo.

En el *Circus Talentuam*, el espectáculo es continuo: ya no sorprende nada. La gerencia tira por tierra, muchas lunas después, acuerdos firmados por ellos mismos, anunciados y publicados a mayor gloria del firmante. La vicegerencia de RRHH convoca reuniones en las que se expulsa con desprecio a los que son nuestros representantes o se ignora deliberadamente a otros que están justo en frente —delegados o presidentes del comité de empresa— por no ser afines al régimen. A estos, en cambio, los sienta sin ningún tipo de rubor a la derecha del padre, como lo que son: parte del equipo y traidores a la causa que nos ocupa, el bienestar de TODO el PTGAS.

Resulta bochornoso, además, ver cómo en la comisión paritaria se presentan a bombo y platillo cargos de órganos de representación a los que antes se ha denigrado en público y no se ha reconocido, según convenga a los intereses del devenir de este espectáculo mafioso-circense en que se ha convertido, muy a pesar nuestro, la UAM. Una nueva vuelta de tuerca para los intereses de unos pocos, que se esconden en la mata mientras ascienden en el escalafón; una subida que, por supuesto, cuenta con el gran mérito de ser afín al clan del dios griego del vino, la fertilidad, el éxtasis, el teatro y la locura, un tal Dionisio.

¿Quién será —o quiénes serán— los siguientes en sacar tajada o ser invitados al festín del cocido maragato?



Aquí está el hombre más fuerte del mundo, el hombre bala, nuestra maravillosa equilibrista, y un sin fin de mujeres y hombres que engrandecen nuestro espectáculo.

Pasen por taquilla, digan cuál es su precio y pasen por el patíbulo. Si han pagado el precio adecuado continuará el espectáculo; de lo contrario, la "corbata" está preparada para que se vayan... o para que "los vayamos".

THE SHOW MUST GO ON...

THEIR PATHETIC SPECTACLE WILL CONTINUE

Querido compañero, te spameo desde la sección sindical que ha roto todos sus pactos para decirte que ahora queremos estar cercanos hasta volver a ejercer de veletas

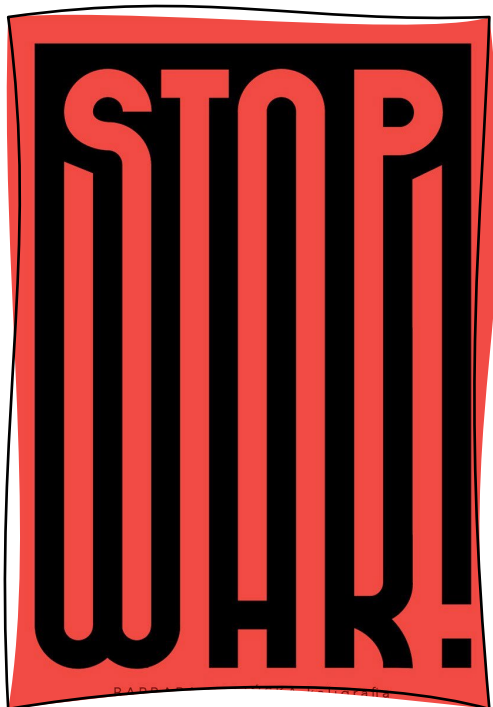
¡Que ilusión! Me llama presidente otra vez

Eso es que nos quiere utilizar de nuevo

Ya me dejan fuera, menos mal que no vengo nunca



EL TABLÓN



FROM THE
RIVER TO
THE SEA
PALESTINE
WILL BE
FREE



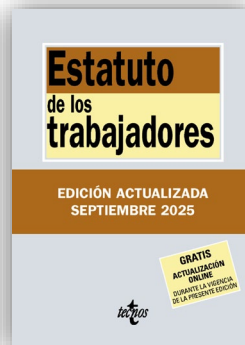
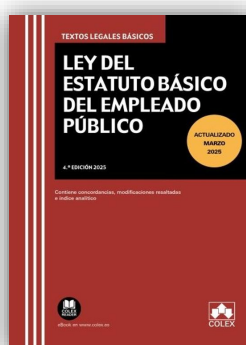
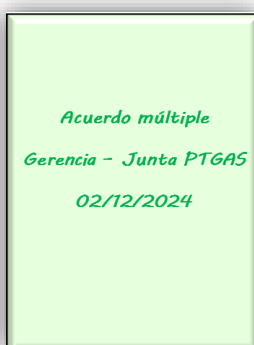
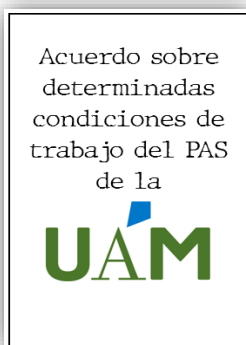
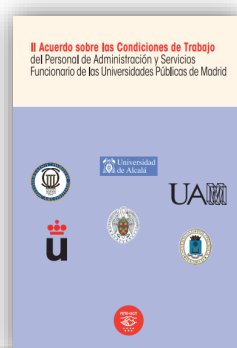
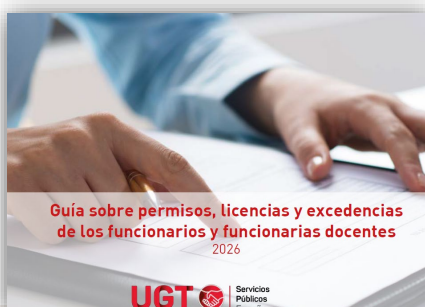
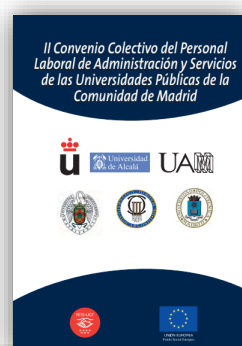
SIN 0-3
NO HAY FUTURO

Qué tiempos serán
los que vivimos, que
hay que defender
lo obvio

Bertolt Brecht



BIBLIOTECA



OTROS ASUNTOS

¡Afíliate 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