

El Folletín Express llega a WhatsApp

Sigue nuestro canal de difusión **El Folletín Express** para estar informado desde tu móvil y a tiempo real de todas las novedades informativas en materia de universidades, además de las noticias de nuestra universidad que no pueden esperar.

Para unirte pincha en [este enlace](#) o escanea el código QR:



El Folletín Express

Canal de WhatsApp



Además, si quieres estar informado de las novedades del conjunto de las universidades de Madrid, como convocatorias, ayudas, nombramientos y mucho más, sigue también otros canales de difusión de UGT Servicios Públicos Madrid:

[Información PDI de Madrid](#)

[Actualidad del PTGAS de Madrid](#)



Huelga educación 0-3 y posible huelga general de educación madrileña

Hay profesiones que sostienen el mundo sin que casi nadie lo note. La de las maestras y educadoras de Educación Infantil 0-3 es una de ellas.

Cada mañana, miles de profesionales en Madrid acompañan el desarrollo más decisivo de la vida humana: los primeros tres años. Lo hacen con formación, con vocación y con una dedicación que rara vez recibe el reconocimiento que merece. Lo hacen, además, en condiciones laborales que llevan demasiado tiempo sin actualizarse, dentro de un marco normativo que acumula retrasos, lagunas e incoherencias difíciles de justificar.

Durante las últimas semanas, las trabajadoras del sector han llegado al límite. Han salido de los centros, han tomado la palabra y han puesto sobre la mesa reivindicaciones que creemos justas, concretas y urgentes.

El pasado 23 de mayo, en una gran manifestación, educadoras y maestras, organizaciones de familias y organizaciones sindicales salimos a la calle para reclamar:

- **Igualdad real para toda la etapa educativa**

La educación de 0 a 3 años no es guardería ni servicio de conciliación: es educación. Y como tal debe ser reconocida, financiada y regulada. Las trabajadoras que la imparten merecen las mismas condiciones, los mismos derechos y estatus profesional que el resto del sistema educativo público.

- **Una normativa clara, actualizada y coherente**

El Decreto de requisitos mínimos que regula esta etapa en la Comunidad de Madrid data de 2008. En diecisiete años, las aulas han cambiado. La evidencia pedagógica ha avanzado. Las condiciones del sector se han deteriorado. La norma no se ha movido. Eso no es un olvido: es una decisión política. Y puede revertirse con otra decisión política.

- **Dignificación de la profesión**

Salarios que no obliguen a elegir entre la vocación y la estabilidad económica. Ratios que permitan ejercer con calidad y sin agotamiento. Instrucciones de trabajo tan claras y detalladas como las que existen en otras etapas. Licitaciones que no prioricen el precio más bajo sobre las condiciones laborales. Un sistema que no dependa de la resistencia individual de quienes lo sostienen.

Además, ayer tuvimos conocimiento de que, en el marco del conjunto del sistema educativo madrileño, algunas organizaciones sindicales del ámbito de la enseñanza pública, entre las que se encuentra UGT, junto con la asamblea de docentes Menos Lectivas, han comunicado su intención de promover la convocatoria de una huelga indefinida a partir del inicio del próximo curso escolar en caso de no alcanzarse acuerdos con la Administración educativa. Esta posición cuenta además con el respaldo de la Confederación de Asociaciones de Madres y Padres del Alumnado de la Escuela Pública (CONFAPA), que ha expresado su preocupación por la situación del sistema educativo y la necesidad de abordar de manera estructural las demandas planteadas.

Las reivindicaciones expresadas se enmarcan en cuestiones de carácter estructural del sistema educativo público, entre ellas la reducción de ratios, la mejora de las condiciones laborales del profesorado y personal educativo, el incremento de recursos y la adecuación de la financiación pública.

Las administraciones, autonómica y municipales, tienen en sus manos las herramientas para dar respuesta a estas demandas. No hacerlo no es una limitación técnica. Es una elección.

PTGAS

Reunión con la vicegerencia de RRHH sobre la tercera funcionarización

El 21 de mayo se convocó a los representantes de las secciones sindicales de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la funcionarización del personal Laboral, y al presidente del Comité de Empresa para informar que no negociar, la tercera “tanda” de funcionarización. Fue lo primero que se nos dejó claro, que a partir de esa reunión cualquier negociación sólo lo haría con la representación de los trabajadores (en este caso el Comité de Empresa) y no con las secciones sindicales.

Fuimos informados de que se atenderían al acuerdo firmado y las bases de la convocatoria serían las mismas que en los dos anteriores procesos, con una “mejora”: se va a modificar en la base que informa sobre los recursos pues se detectó algo que no era correcto. UGT solicitó el borrador en cuanto se tuviese preparado para poder revisar si algo contenía alguna errata o información confusa.

La plantilla potencialmente *funcionarizable* asciende a 122 PTGAS laboral, si bien el PTGAS laboral *funcionarizado* en los anteriores procesos concluyó con 157 en 2023 y 64 en 2024.



ACUERDO DE 25 DE NOVIEMBRE DE 2022, PARA LA
FUNCIONARIZACIÓN DEL PAS LABORAL DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE MADRID



Este es el **cronograma estimado** que nos indicaron, teniendo en cuenta la reciente incorporación de la nueva jefa de servicio de PTGAS:

- Publicación de las bases en boletines oficiales hacia el 15 de junio 2026.
- Presentación de instancias segunda quincena de junio mediados de julio 2026.
- Envío de simulación de retribuciones a los aspirantes última semana de julio.
- Listas de aspirantes admitidos y excluidos antes de agosto.
- Plazo subsanación hacia el 3 de septiembre.
- Publicación listas definitivas y nombramiento tribunal, segunda mitad de septiembre.
- Convocatoria de la prueba selectiva en octubre 2026.
- Listas aprobados, presentación de méritos y baremaciones: primera quincena noviembre.
- Valoración concurso diciembre 2026 – enero 2027.
- Toma de posesión PTGAS funcionario, en febrero 2027.

También, como en anteriores ocasiones, se pondrá a disposición de las personas interesadas el curso en la plataforma UAMx con el temario, y simulaciones de exámenes para poder preparar el proceso selectivo.

Junta de PTGAS funcionario

Como todos sabréis, la Junta de PTGAS funcionario sigue sin elegir sus cargos. Tras el intento de alcanzar un acuerdo entre las secciones sindicales de UGT y CCOO y la sección de CSIF, que culminó con estos últimos desligándose del mismo ante su negativa de plasmarlo por escrito, la Junta ha vuelto a paralizarse.

Mientras tanto, en la segunda planta, no dejan de representar el esperpento en el que están convirtiendo la gestión de RRHH de esta universidad. De cara al Consejo de Gobierno del pasado 22 de mayo, el vicerrector volvió a remitir los asuntos de PTGAS al pleno de la Junta y volvió a escudarse en la no negociación por la ausencia de cargos, al contrario de lo que reconoció frente a sus homólogos en la Comisión Paritaria, por no hacer el ridículo ante los suyos, entendemos.

Nuestras delegadas en la Junta mantienen el compromiso alcanzado para elegir y asumir cargos, a pesar de la situación de conflicto permanente con la que tendrán que lidiar hasta febrero del próximo año. Sin embargo, solo los votos de UGT y CCOO no son suficientes, ya que es necesaria la mayoría absoluta de los miembros presentes en la votación, con un *quórum* cualificado.

Delegados de otras secciones han manifestado también su predisposición de asumir los cargos, proponiendo incluso un nuevo acuerdo en el que los cargos se nombren en función de la representación en el órgano (6-4-4-3). Sin embargo, nuestras delegadas no están, en este momento, dispuestas a apoyar con su voto a delegados de secciones que ya han ejercido la presidencia en esta legislatura con desastrosas consecuencias para el conjunto de la plantilla y prácticas nada correctas para con el resto del pleno.

Y es que hay delegadas de la junta que entran y salen del despacho del vicerrector, como Pedro por su casa, día sí y día también. Resulta curiosa la negativa del vicerrector a reunirse con un pleno de delegados elegidos democráticamente, pero que sí recibe a una delegada, que ya no ostenta cargo ninguno, a título particular. Por supuesto, desconocemos la naturaleza y el fin de dichos *encuentros en la segunda planta*, pero es descorazonador ver como viejas malas costumbres no cambian, ni siquiera por intentar guardar las formas ni las apariencias. Total, ¿para qué? Como dirían en mi pueblo, aquí van a *calzón quitao* y no pasa nada.

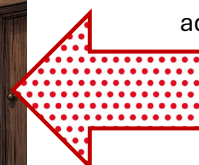
No podemos revestir de legitimidad las malas prácticas que, aun a día de hoy, se llevan a cabo a espaldas del órgano.

Pedimos disculpas a la plantilla y apelamos a su comprensión por este hecho, estando dispuestos a aclarar cualquier tipo de duda en reuniones o asambleas si así lo consideráis conveniente, como siempre hemos hecho, tanto de manera individual a todos aquellos que nos paráis para preguntarnos, como de manera colectiva.

Y apelamos, también, a la responsabilidad del resto de delegados del órgano: no estamos aquí para esto. Nos debemos a la gente y ya han sido bastante claros.



Escucha Pichi 2.0
aquí



Se busca... y se encuentra

En el primer panfle... perdón, boletín de RRHH del año nos encontramos con la noticia de que se pedía a la plantilla de PTGAS que cumpliera los requisitos de la plaza que enviaran sus currícula y motivaciones a la vicegerencia, porque estaban buscando un nuevo o nueva jefa de servicio. Todo esto acompañado por la imagen que reproducimos y que en la cabeza del vicegerente debía verse espectacular. Solo en su cabeza.

4



Semejante cartel, al que solo le faltaba la recompensa, lo que hacía era ilustrar las formas a las que últimamente se tiene acostumbrado al PTGAS y que recuerdan más a las del *Far West* que a las que corresponden a una administración como la UAM. Un estilo de gestión que evoca al del pistolero en una ciudad sin ley, donde parece imponerse la ley del más fuerte por encima de los procedimientos, la transparencia y el respeto institucional hacia sus trabajadores.

Este relevo, además, llega en un momento de extrema conflictividad. La anterior jefa de servicio ha desarrollado su labor en un contexto especialmente complejo, intentando mediar, escuchar y sostener un equilibrio nada sencillo entre las directrices recibidas y las necesidades reales de la plantilla. Por eso sorprende — o quizá no tanto — que su despedida

institucional se haya saldado con una breve mención, casi una nota al pie, frente al dechado de virtudes destinado a dar la bienvenida a su sustituta.

Desde aquí queremos hacer lo que no se ha hecho: agradecer de manera expresa y sincera el trabajo de Esther Ramiro, su eterna sonrisa, su disposición al diálogo y su esfuerzo constante por encontrar soluciones en beneficio del colectivo. No es poco y, desde luego, no debería despacharse en una sola línea.

Y junto al trabajo de Esther, agradecer también el de todo su equipo. Un equipo de grandes profesionales de la casa que han sostenido del servicio en condiciones de especial exigencia, con una gran profesionalidad y rigor y un compromiso que merece ser reconocido. Su labor, discreta y en segundo plano, es clave para mantener el día a día del Servicio de PTGAS en marcha, incluso cuando ese esfuerzo no siempre ha encontrado reconocimiento — ni el trato — que cabría esperar. Todo ello con el silencio cómplice de las más altas esferas y de aquellas personas cuya función es proteger y defender a la comunidad universitaria, que lejos de escucharlas y apoyarlas, han cargado contra ellas.

Al mismo tiempo, damos la bienvenida a María Casado en esta nueva etapa. Asume esta responsabilidad en un momento delicado, de salvajes recortes a los derechos de los trabajadores y con un margen de decisión, que viendo lo visto, no será muy amplio.

Pero también sabemos que no es ajena a las dificultades que atraviesa el PTGAS. Por eso, junto a esta bienvenida le trasladamos nuestro deseo: que no se limite a ejecutar decisiones con brazo de madera, sino que incorpore escucha, criterio, buen talante (lo va a necesitar) y, sobre todo, defensa del interés general de la plantilla.

Bienvenida... y nuestro más sentido pésame.



PDI

LA ANECA RESUELVE LOS SEXENIOS DEL PDI FUNCIONARIO

Tras el pleno celebrado de la CNEAI, la ANECA acaba de publicar los [resultados de la evaluación de los sexenios de investigación](#) de esta última convocatoria, para el Personal Funcionario.

RESUMEN EN CIFRAS



- ✓ 6.640 solicitudes presentadas.
- ✓ 97,60% sexenios concedidos.
- ✓ Resolución publicada a los 4 meses.
- ✓ Se han aprobado 1.874 convalidaciones de sexenios obtenidos previamente como personal laboral.
- ✓ Cerca del 41% de las solicitudes corresponden al género femenino. De éstas un 97,82% han obtenido una evaluación positiva.
- ✓ El campo con mayor número de solicitudes presentadas (728) corresponde a Ciencias de la Naturaleza.
- ✓ El centro con mayor volumen de solicitudes ha sido el CSIC, con 1.142.

Pincha en el enlace para acceder al [informe completo](#).

Os informaremos cuando se publique la resolución relativa a los resultados del PDI Laboral.

Desigualdad en la acreditación a cátedras: dudas sobre la Comisión de Económicas de la ANECA

Compañeros y compañeras del Departamento de Economía Aplicada nos trasladan su preocupación por el funcionamiento de la Comisión 19 de la ANECA (área de Ciencias Económicas), señalando indicios relevantes de falta de equidad y objetividad en los procesos de acreditación a catedrático/a de universidad (CU), en comparación con el resto de las comisiones evaluadoras.

Los datos oficiales de la ANECA (a 5 de diciembre de 2025) muestran una diferencia muy significativa en las tasas de evaluación positiva: mientras que el conjunto de las 30 comisiones alcanza un 79% de resoluciones favorables (70% incluyendo desistimientos), la Comisión 19 se sitúa en apenas un 45% (35% con desistimientos). Es decir, casi la mitad de éxito que la media. En la práctica, esto implica que más de la mitad de las solicitudes en Económicas son rechazadas, algo que no ocurre en ninguna otra área.

Podría pensarse que esta diferencia se debe al perfil de los solicitantes, pero los datos disponibles lo descartan. Existen evidencias claras en sentido contrario:

- **Comparación con áreas afines:** la Comisión 20 de Ciencias Empresariales, escindida de la misma área en 2022, presenta un 86% de resoluciones positivas, casi el doble que Económicas, a pesar de evaluar trayectorias profesionales muy similares.
- **Comparación con otras Ciencias Sociales:** ninguna comisión de ámbitos cercanos presenta tasas de éxito tan bajas como la Comisión 19.
- **Perfil de los solicitantes:** no hay diferencias significativas en indicadores como edad, quinquenios docentes o sexenios de investigación y transferencia. Incluso, en algunos casos, los solicitantes de Económicas presentan valores iguales o superiores a otras áreas con mejores resultados.

Todo ello apunta a que el problema no radica en los méritos de las personas candidatas, sino en una **interpretación más restrictiva o exigente de los criterios de evaluación por parte de la Comisión 19**, que se aleja de la aplicada por el resto de las comisiones. Aunque la normativa reconoce la denominada “discrecionalidad técnica”, esta debe ejercerse dentro de los principios de objetividad y equidad. Una aplicación sistemáticamente divergente de criterios comunes pone en duda dichos principios.

Esta situación podría suponer una vulneración del artículo 69.2 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), que garantiza la igualdad en los procesos de acreditación. La evidente mayor dificultad para obtener una evaluación favorable en Económicas rompe el equilibrio entre áreas y genera un agravio comparativo.

A estas cuestiones de fondo se suma un problema formal relevante en materia de transparencia. El Real Decreto 678/2023 obliga a la ANECA a publicar los currículos de los miembros de las comisiones. Sin embargo, en la Comisión 19 no están disponibles los CV de varios vocales —ni de algunos titulares ni de ninguno de los suplentes— en la web oficial. Esta falta de información impide verificar adecuadamente la idoneidad y la imparcialidad de quienes evalúan, lo que debilita las garantías del procedimiento.

Este aparente funcionamiento anómalo de la Comisión 19 afecta directamente a las condiciones de acceso a la cátedra en el área de Ciencias Económicas y plantea la necesidad de revisión para asegurar criterios homogéneos, transparencia y justicia en el sistema de acreditación.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Canal oficial de información en Prevención de Riesgos Laborales de UGT en las Universidades Públicas de Madrid.
Aquí encontrarás información clara y útil sobre riesgos laborales, medidas preventivas, derechos del personal y actuaciones sindicales en materia de seguridad y salud.



INSPECCIÓN DE TRABAJO Y S.S. DENUNCIAS



Su función es garantizar el cumplimiento de las normas en el ámbito laboral y de seguridad social. Se encarga de la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos.

NORMATIVA REGULADORA

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿QUIÉN PUEDE DENUNCIAR?

Cualquier persona que sea conocedora de las irregularidades,
previa su identificación formal:
DNI/NIE/Pasaporte, certificado electrónico, o código PIN.

¿QUÉ SE PUEDE DENUNCIAR?

Cualquier incumplimiento en la normativa del orden social y laboral.

La denuncia obliga a actuar a la Inspección.

¿QUÉ DEBERÁ CONTENER EL FORMULARIO?

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma.
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción.
- Fecha y lugar de su acaecimiento.
- Identificación de los presuntamente responsables.

¿CÓMO DENUNCIAR?

Presentar el formulario

1. Presencialmente:

- En las oficinas de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.
- En los registros de los demás órganos de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas.

2. Telemáticamente:

- A través de la Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

<https://sede.mites.gob.es/inicio/detalleProcedimiento/12>

El denunciante deberá disponer del DNI electrónico o de una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma, pudiendo utilizarse también el sistema CLAVE.

3. Vía Postal (más complicada que las dos anteriores):

- Carta dirigida a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social donde se ubica el centro de trabajo denunciado.
- Adjuntar copia compulsada del DNI / NIE del denunciante.

OPINIÓN

Este curso se cumplen 50 años del fin de la dictadura (20 de noviembre de 1975 - 2025). Un acontecimiento que nos debe ayudar a recordar los problemas de la polarización o de catalogar los hechos de nuestro día a día como blancos o negros y olvidar que existe una gama de colores entre ambos. Me gusta decir que hay una gama de colores por no decir que hay distintos grises, pues hablar de estos en el contexto del franquismo nos puede evocar a carreras callejeras y no a las universitarias.

Con el fin de este triste episodio de nuestra historia, llegó la democracia, una que nunca se debió interrumpir en el 36. En esta nueva etapa, el voto fue el protagonista y el poder ejercerlo o la defensa de la opción que cada cual considera sin miedo a represalias tendría que ser la norma. Y más en una universidad. Y mucho más en una universidad pública.

Para Forrest Gump, «tonto es el que hace tonterías». De tal modo, parece una consecuencia lógica decir que normal es el que hace cosas normales. Por lo tanto, anormal es el que hace cosas que no se ajustan a lo normal. Luego volveremos a esto.

2025 fue un año electoral como no se recuerda en mucho tiempo por las lecciones que nos dejó: **algunas personas descubrieron que el PTGAS vota** y alguna otra **que el voto en blanco puede ganar unas elecciones**. Lo que vino después fue de película de cine de autor. ¡Y qué autorazo! Por el tamaño, no por la calidad.

Su último *blockbuster* cuenta la historia de un delegado sindical que movió el voto en blanco en su centro de trabajo, la UAM, para que la única candidatura perdiese. Y lo consiguió. Un poder de convicción sin precedentes es lo que se cuenta en esta película. Porque no olvidemos una cosa: esta es la película que han ido contando unos y otros perdedores durante el último año. Y con esta película, pretenden justificar lo injustificable en democracia.

Hasta aquí era lo divertido, la mofa y la irracionalidad de una parte de la clase dirigente de esta universidad. Ahora viene lo grave, que es cuando uno de los autores de esta película te suelta en una reunión, delante de más personas, que no se reúne contigo por ser el promotor del voto en blanco.

Aunque fuese verdad que una persona tuviese la capacidad de conseguir que más de la mitad de la universidad vote en blanco (imaginad, era más sencillo movilizar el voto a candidatura y no se consiguió), no se justificaría que perdiera derechos (aunque, en este caso, reunirse con algunas personas es una obligación del cargo) por haber escogido una opción electoral distinta a la que, meses después, ganaría. Esta actitud es propia de ese pasado al que aludía al principio y que no debería volver nunca más, aunque ahora se dé en la UAM. Tiempos que se fueron y que no deben ser olvidados. Tiempos en los que los amigos se colocaban (en los puestos de trabajo, no os distraigáis) los unos a los otros. Tiempos que nos deben recordar que es fácil perder lo que tenemos porque no lo valoramos lo suficiente.

Lo normal es que **quien ocupa una posición de responsabilidad en una universidad pública entienda cuáles son sus obligaciones** y que **debe respetar al conjunto de la comunidad universitaria con independencia de lo que opine**. Es lamentable que cincuenta años después haya que escribir esta carta para recordarle a una parte del equipo de gobierno de una universidad pública que su existencia es fruto de la libertad del poder de elección de la sociedad. Así que, a la vista de lo ocurrido este último año en la UAM, la conclusión es sencilla: estamos ante una gerencia que tiene actitudes de trato poco o nada normales.

El ciudadano Becerra

UGT - Sección Sindical UAM / MAY 2026



Sangre fresca

En la universidad se ha instalado una admiración casi automática por la llamada *sangre fresca*. Se asocia juventud con innovación, energía y capacidad de adaptación, mientras que la experiencia carga a menudo con el estigma de lo antiguo, lo lento o lo prescindible. Ese prejuicio tiene nombre: edadismo.



Conviene decirlo claro: los seniors no somos nativos digitales. Pero hemos visto crecer la tecnología, la hemos aprendido cuando todavía era torpe, poco intuitiva y daba más problemas que soluciones. Hemos soportado sus errores infantiles y también hemos ayudado a hacerla accesible, útil y cotidiana. Por eso resulta paradójico que, ahora que todo funciona mejor, que un niño de 3 años maneja un móvil y que la inteligencia artificial promete hacerlo todo más rápido, se nos quiera convencer de que ya no servimos.

No somos mejores ni peores. Simplemente tenemos otras habilidades, que también son necesarias. La juventud aporta impulso, frescura y rapidez. La experiencia aporta criterio, perspectiva y la capacidad de detectar errores antes de que se conviertan en problemas.

Ahora es cuando el *seniority* aporta aún más valor, en la era de la inteligencia artificial. Porque la IA puede acelerar las tareas que tradicionalmente han hecho los juniors: ordenar información o generar respuestas, pero no reemplaza el juicio, el contexto ni la capacidad de distinguir entre lo urgente y lo importante, entre lo aparente y lo verdadero. Cuanta más tecnología incorporan las empresas, más necesario resulta el criterio senior.

Nadie diría que un Stradivarius vale menos por ser viejo. Al contrario: precisamente su valor está en el tiempo, en lo que ha atravesado, en lo que conserva y en lo que solo los años pueden afinar. Tampoco sentido tendría despreciar la Novena Sinfonía de Beethoven por no ser nueva, como si su grandeza quedara anulada por el último éxito de consumo rápido. Lo nuevo puede ser brillante; lo valioso no siempre es reciente.

El problema empieza cuando se convierte la diferencia en jerarquía y se da más valor a lo nuevo solo por ser nuevo. Las empresas que relegan al talento senior no solo cometen una injusticia: también cometen una torpeza. Pierden conocimiento, memoria, estabilidad y capacidad de acompañar los cambios con madurez.

Si miramos las cifras de PTGAS vemos que el 25% de la plantilla tiene más de 60 años ¿De verdad creemos que vamos a sustituir a todos por sangre fresca en 5 años?

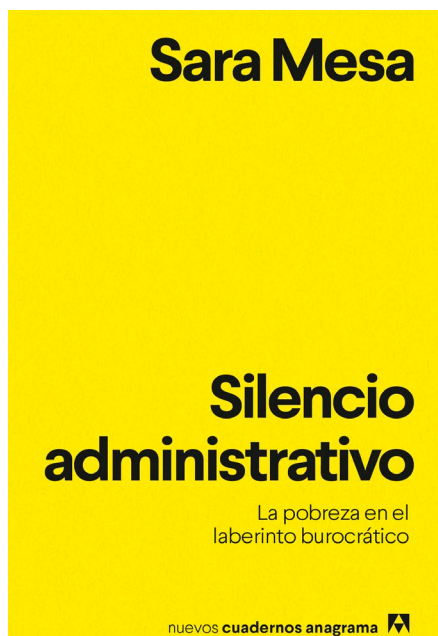
Quizá ha llegado el momento de recordar algo elemental: en música, en arte y en el trabajo, la madurez nunca ha sido un defecto. Y en tiempos de inteligencia artificial, menos aún. Porque las organizaciones que desprecian a sus profesionales senior no se modernizan, se empobrecen.

Ilustre Analfabeto



RECOMENDAMOS...

...un libro



Silencio administrativo. La pobreza en el laberinto burocrático

Sara Mesa

Esta es una historia real. La de una mujer sin hogar, discapacitada y enferma que trata de solicitar la renta mínima a la que tiene derecho según los optimistas mensajes de la administración y los medios. Pero el laberinto burocrático que debe recorrer para ello, los escollos y trabas con que tropieza y la crueldad de un sistema que exige más a quien menos tiene desembocan en la desesperación. Mientras tanto, los ciudadanos se quedan con la impresión contraria: hay montones de prestaciones y ayudas para los más pobres. «Privilegiados.» «Caraduras.» «Vagos.» Los prejuicios se acumulan. Este es uno de los comienzos de la aporofobia: el odio al pobre.

Sara Mesa (Madrid, 1976) es licenciada en Ciencias de la Información y en Filología Hispánica. La escritora ha publicado un poemario, tres libros de cuentos y cinco novelas, además de otros textos y relatos en numerosas antologías y revistas literarias. Su obra ha sido traducida a una decena de lenguas. Su última novela, *Un amor*, fue elegida como libro del año 2020 por medios como *El País*, *El Cultural* y *La Vanguardia* y recibió el premio “Los Libreros Recomendán” en la categoría de ficción.

... Feria del Libro de Madrid

La edición número 85 de la Feria del Libro de Madrid se celebrará del 29 de mayo al 14 de junio, en horario de lunes a viernes de 10:30 a 14:00 y de 17:00 a 21:00; y los sábados y domingos de 10:30 a 15:00 y de 17:00 a 21:00.

La Feria reunirá un total de 366 casetas distribuidas a lo largo del Paseo de Coches de El Retiro, con la participación de librerías, editoriales, distribuidoras y organismos oficiales. La Feria contará, además, con espacios específicos dedicados a gremios y asociaciones de editoriales de otras provincias, editoriales independientes y proyectos como la Plaza de la Ciencia y las Universidades.

Allí estarán presentes nuestros compañeros de UAM Ediciones. Podrás encontrarlos en la caseta 382 (Bloque 26C).



... actividades por el centenario del Lyceum Club Femenino

El Ministerio de Cultura ha impulsado una programación cultural para celebrar a lo largo de 2026 el centenario del Lyceum Club Femenino, un espacio pionero en la historia del asociacionismo femenino en España. Se trata de una conmemoración que reivindica el legado social, cultural, profesional y político de las cerca de 500 mujeres que lo integraron hasta su disolución como consecuencia de la Guerra Civil.



El Lyceum Club Femenino no fue solo un club de mujeres, sino una **apuesta colectiva por la educación, la cultura, la reforma social y la igualdad civil y política como fundamentos de una sociedad más justa y abierta**. En él, las mujeres encontraron una forma de pensar juntas, de crear comunidad y de transformar, desde la solidaridad y la colaboración, la vida social, cultural y política de su tiempo.

La programación del centenario está comisariada por la investigadora Tània Balló Colell y cuenta con la asesoría científica de **Carmen de la Guardia Herrero**, catedrática de Historia Contemporánea de nuestra universidad.

A través de este proyecto conmemorativo, el Ministerio de Cultura impulsa una red de colaboración con otras instituciones públicas, así como con agentes y asociaciones culturales, sociales y educativas de todo el país. El objetivo es desarrollar un proyecto contemporáneo y vertebrador que contribuya a crear y consolidar un patrimonio cultural permanente en torno al legado de esta institución y de las mujeres que la impulsaron. Con este propósito, el programa de actividades públicas prevé acciones en distintas ciudades y municipios del país.

La recuperación del Lyceum no es solo historiografía: es memoria democrática y patrimonio cultural compartido.

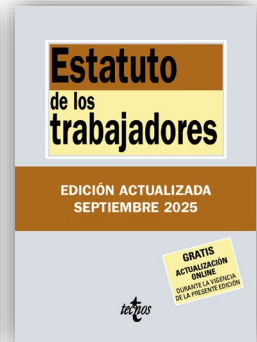
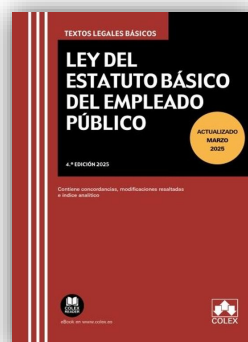
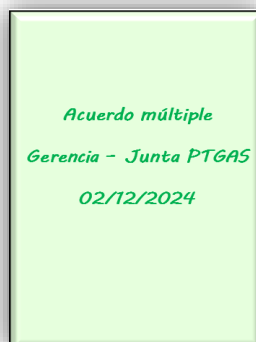
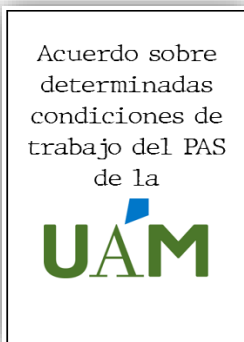
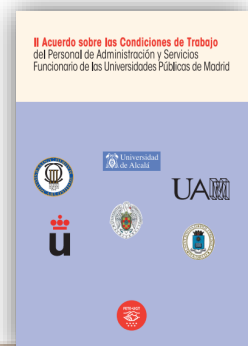
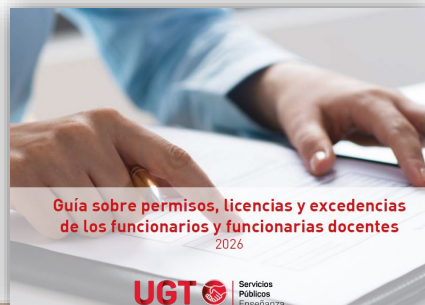
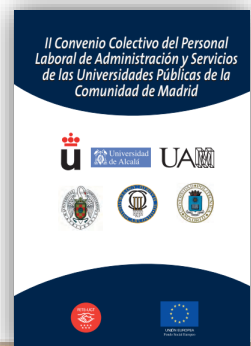


Una de las actividades propuestas en Madrid es el *Dramawalker*, donde las calles de la capital se convertirán en el escenario de este proyecto, entre la ficción y el archivo, la mediación y la creación escénica, basado en ficciones sonoras geolocalizadas realizadas por dramaturgas, que crea un recorrido por algunos de los lugares vinculados a la historia del Lyceum Club Femenino y sus protagonistas.

El 31 de mayo tendrá lugar la presentación de estos recorridos sonoros que entrelazan ficción, memoria e investigación para recuperar las historias de las mujeres que formaron parte del Lyceum. A partir de ese momento, el *Dramawalker* estará disponible para que puedas recorrer y descubrir, en cualquier momento, el legado de las socias de este histórico club.

El proyecto ha sido impulsado por el Centro Dramático Nacional y la Subdirección General de Artes Visuales y Creación Contemporánea, en colaboración con el Instituto de las Mujeres.

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