

AGOSTO INHÁBIL SALVO PROCESOS SELECTIVOS

El pasado 29 de junio se publicó en el BOCM la [Resolución de la Universidad Autónoma de Madrid por la que se declara el mes de agosto inhábil](#). La comunicación fue, además, remitida ayer por la gerencia a toda la comunidad universitaria vía email.

El texto establece que “se exceptúan de esta declaración, a efectos de cómputo de plazos, los relativos a los procesos selectivos o de provisión de puestos de trabajo convocados por esta universidad **para el PTGAS y el PDI.**”

Recomendamos a todos los compañeros y compañeras que permanezcan atentos a las páginas de las convocatorias para no dejar pasar ningún plazo de presentación de solicitudes, subsanación, alegaciones, aportación de documentación o cualquier otro trámite de los procedimientos en los que sean interesados:

- ★ [Acceso a plazas docentes](#)
- ★ [Concursos, oposiciones y listas de espera PTGAS funcionario](#)
- ★ [Concursos, oposiciones y bolsas de trabajo PTGAS laboral](#)

Aunque el asunto del calendario laboral del PTGAS y su cierre forzoso de dos semanas en agosto está ya muy manido, esta sección no puede dejar de lamentar la **nueva incoherencia de la gerencia**. No tiene sentido mantener activos los plazos de estos procesos mientras se impone un cierre forzoso en varios de los servicios que resultan esenciales para su tramitación.

A estas alturas, ya todos tenemos claro que determinadas decisiones de la gerencia, por indicación de la rectora, no se adoptan pensando en el interés general ni tienen como prioridad el buen funcionamiento del servicio público. En definitiva, nada nuevo bajo el sol. Al menos, es el sol de verano.



EL FESTIVAL DE LOS PUEBLOS IBÉRICOS VUELVE A LA UAM

El 9 de mayo de 1976, apenas seis meses después de la muerte de Franco, el campus de Cantoblanco acogió uno de los acontecimientos más significativos para la Universidad Autónoma de Madrid durante la Transición: el **Festival de los Pueblos Ibéricos**. Organizado por asociaciones estudiantiles de la UAM, reunió a más de 50.000 personas en torno a la música, la cultura y la defensa de las libertades. Aquel día, la Autónoma se convirtió en un espacio abierto donde confluyeron estudiantes, trabajadores, artistas, movimientos vecinales y organizaciones sindicales para reivindicar una sociedad más libre, más justa y más democrática.

El contexto daba aún más significado a aquella jornada. Apenas dos meses antes, el 3 de marzo, cinco trabajadores habían sido asesinados por la Policía Armada durante una asamblea obrera en Vitoria. Su recuerdo estuvo presente en el Festival, donde se guardó un emotivo minuto de silencio en homenaje a los obreros asesinados. Ya por la tarde, al conocerse los sucesos de Montejurra, la música volvió a detenerse para recordar a las nuevas víctimas de la violencia política. El Festival se convirtió en la expresión de una sociedad que reclamaba, al mismo tiempo, **pan, cultura y libertad**.



Como ha recordado **Luis Pastor**, uno de los artistas que participó en aquel histórico recital y que volverá a subir al escenario en esta edición conmemorativa, la Universidad fue entonces «*un punto de encuentro de cultura, de palabra, de organizaciones sindicales, que colaboró con los movimientos obreros y vecinales en la lucha por la democracia*». Esa frase resume el verdadero espíritu del Festival de los Pueblos Ibéricos: una universidad viva, construida desde la participación de su propia comunidad.

Cincuenta años después, la UAM recupera aquel legado con un amplio programa de actividades, dirigido tanto a la comunidad universitaria como al conjunto de la ciudadanía, cuyo **acto central será el concierto del próximo 17 de septiembre a las 12:00**. Desde UGT celebramos esta iniciativa y la oportunidad de acercar a las nuevas generaciones un episodio fundamental de la memoria democrática de nuestra Universidad.

Sin embargo, esta conmemoración también invita a reflexionar sobre qué modelo de universidad queremos y hacia qué universidad nos estamos dirigiendo. Mientras se conmemora un festival nacido de la iniciativa del movimiento estudiantil y de la comunidad universitaria, **el modelo de universidad promovido desde el Rectorado deja cada vez menos espacio a esta comunidad y las actividades promovidas por las asociaciones de estudiantes son hoy prácticamente inexistentes**.

En cambio, nos encontramos con que **los espacios universitarios se alquilan para grandes festivales y eventos promovidos por empresas externas**, mientras proliferan actividades de carácter comercial que poco tienen que ver con la función social de una universidad pública. Incluso **espacios como la piscina universitaria se han incorporado a esta lógica de mercantilización** mediante *tardeos* y una oferta de hostelería cuyos precios poco tienen que ver con los que tradicionalmente han caracterizado a los servicios del campus.

El beneficio para la comunidad universitaria se limita, en la práctica, a modestos descuentos, mientras las molestias derivadas del montaje, la logística y la ocupación de los espacios para estos eventos recaen sobre quienes estudian y trabajan en la UAM.

Por otra parte, el Rectorado ha **modificado el calendario académico declarando festiva la jornada del 17 de septiembre en el campus de Cantoblanco**, consciente de la enorme afluencia de público prevista, con las consiguientes dificultades de acceso y movilidad que ello supondrá. Sin embargo, **esa misma realidad no ha sido tomada en cuenta para las personas trabajadoras**, ya que la modificación del calendario académico no afecta, por sí sola, al laboral. **El personal deberá acudir a sus puestos de trabajo** afrontando exactamente los mismos problemas que justifican la suspensión de la actividad académica.



Esta situación **afecta especialmente al PTGAS**, cuya jornada está sujeta a control horario y cuya presencia en el puesto de trabajo resulta obligatoria. Mientras la Universidad adapta la actividad académica a unas circunstancias excepcionales, **no adopta por sí misma ninguna medida equivalente** para quienes garantizan cada día el funcionamiento de los servicios universitarios. Ante esta situación, **UGT ha solicitado formalmente a la Gerencia que autorice de**

manera excepcional la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo ese día, medida razonable que contribuiría a reducir los problemas de movilidad sin menoscabo de la prestación del servicio.

Esta forma de planificación —o, más bien, de improvisación— no es un hecho aislado. Responde a una forma de entender la Universidad que desde UGT venimos denunciando desde hace tiempo: un **creciente desprecio hacia la plantilla del PTGAS y hacia la labor que desempeña**, fruto de una **gestión cada vez más vertical**, en la que el diálogo social se deteriora progresivamente, la representación de las personas trabajadoras se percibe como un estorbo y las decisiones se adoptan de manera unilateral, consolidando una preocupante deriva autoritaria.



Fotografía original del festival de 1976

Conmemorar el Festival de los Pueblos Ibéricos es, sin duda, una magnífica noticia. Pero el homenaje no puede únicamente quedarse en un concierto, un programa institucional de actividades o un *photocall*. Si realmente queremos honrar el espíritu de aquel 9 de mayo de 1976, debemos **recuperar también los valores y el modelo de universidad que lo hicieron posible**: una universidad donde la comunidad universitaria sea protagonista; donde el asociacionismo estudiantil, la representación sindical, el diálogo y la participación democrática no sean un elemento incómodo, sino una parte esencial de su funcionamiento; donde las decisiones no se impongan de manera unilateral y donde el compromiso social y el **respeto a las personas trabajadoras** forme parte inseparable de los valores que la propia institución reivindica cuando mira a su pasado.

DICCIONARIO DE USO DEL ESPAÑOL EN LA UAM

María Moliner (1900-1981) fue bibliotecaria, filóloga y autora del *Diccionario de uso del español*, una de las obras más importantes de nuestra lengua. A diferencia de otros diccionarios, no se limitó a definir palabras: quiso explicar cómo se usan realmente, sus matices y el sentido que adquieren en la comunicación cotidiana. Por eso, su diccionario sigue siendo una referencia para quienes buscan precisión y claridad al expresarse.

Con su permiso, inauguramos esta sección para aclarar el significado de algunos términos que aparecen con frecuencia en las comunicaciones y declaraciones de la rectora, el equipo de gobierno, la gerencia y la vicegerencia de RRHH, y cuyo uso, en ocasiones, parece alejarse de su significado más común. Porque las palabras importan, y también importa usarlas con propiedad.

buena fe negocial (loc. sust.)

Principio que debe presidir cualquier proceso de negociación colectiva y que implica dialogar con voluntad real de alcanzar acuerdos, escuchar las propuestas de la otra parte y estar dispuesto a acercar posturas.

No es buena fe negocial sentarse a una mesa con la decisión ya tomada, sin intención alguna de modificar un ápice la posición inicial o de valorar las propuestas presentadas. En ese caso puede haber reunión, pero difícilmente puede hablarse de negociación.

Tampoco lo es **ignorar, ridiculizar y despreciar** las propuestas formuladas por la representación de las personas trabajadoras mientras se acepta la supuesta sugerencia de un trabajador que beneficia a un porcentaje ínfimo de la plantilla y apenas altera la posición inicial de la gerencia, al ser su impacto prácticamente irrelevante. —*Ese trabajador del que usted me habla... ¿está aquí entre nosotros?*—.

Aplíquese a las negociaciones del calendario laboral, las modificaciones de la RPT, las convocatorias de plazas, los baremos de concursos, la integración de escalas y un largo etcétera.

informar (v. tr.)

Transmitir hechos o datos de forma completa, veraz y contextualizada para que quien los recibe pueda formarse su propia opinión.

No es informar citar una resolución judicial dictada en un procedimiento promovido por un único trabajador sobre la presunta modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, seleccionando, poniendo en negrita y entrecomillando **únicamente los párrafos que interesan** y utilizarlos para afirmar, **primero en un boletín informativo y después ante el Claustro**, que un tribunal ha avalado el proceso de negociación del calendario laboral.

Eso es desinformar y un burdo intento de manipular a la plantilla de PTGAS y al resto de miembros del Claustro, atribuyendo a una sentencia un alcance que nunca tuvo.

“Las palabras pueden decir muchas cosas. Los hechos, solo una.”

No os perdáis nuevas entregas donde analizaremos muchos más términos.



Lady Whitestone

— university papers —

Querido y amable lector:

Confiesa esta autora que, a estas alturas de la vida universitaria, pocas cosas consiguen sorprenderla. Sin embargo, de cuando en cuando aparece algún expediente que, más que resolverse, exige ser reconstruido. Y no por su extraordinaria complejidad, sino porque seguir el rastro de determinados puestos de nuestra RPT de PTGAS funcionario acaba pareciéndose más a una investigación detectivesca que al ejercicio ordinario de las **funciones de vigilancia que corresponden a los representantes del personal**.

No ha sido tarea sencilla. La plaza que hoy ocupa la atención de esta cronista **ha cambiado de adscripción en varias ocasiones en los últimos años**, obligando a revisar, uno por uno, los acuerdos del Consejo de Gobierno para averiguar su recorrido. **Tan ardua labor quizá se habría evitado si la Gerencia hubiera accedido a facilitar una RPT nominal**, solicitada precisamente para ejercer esa función de control. No fue así. La protección de datos, al parecer, ha adquirido en esta casa una interpretación tan extraordinariamente expansiva que alcanza incluso a obstaculizar las tareas de vigilancia atribuidas a los órganos de representación del personal.

Reconstruido, al fin, el itinerario de la plaza, esta autora comprendió **por qué tanto empeño merecía el asunto**.

No descubrirá nada nuevo a mi perspicaz lector si recuerda el profundo malestar que atraviesa el PTGAS. Mientras numerosos trabajadores ven cerradas sus posibilidades de promoción —bien porque las plazas se convocan sin ofrecerlas previamente en el correspondiente concurso de méritos, bien porque las oportunidades de progresión parecen escasear para la inmensa mayoría—, la Gerencia continúa impulsando modificaciones puntuales de la RPT que elevan discrecionalmente el nivel de determinados puestos.

La última de ellas llegó al Consejo de Gobierno revestida de impecable solemnidad administrativa. La memoria justificativa hablaba de un incremento estable de funciones, de una mayor complejidad organizativa y de nuevas responsabilidades derivadas de la consolidación de un área estratégica de la universidad. Hasta aquí, nada que objetar, pensará mi sagaz lector. Después de todo, para eso existen las memorias.

Ahora bien, confiesa esta observadora que le cuesta comprender **cómo puede apreciarse un incremento estable de funciones si, a fecha de la celebración de la comisión de PTGAS y del Consejo de Gobierno, éstas no estaban siendo realizadas ni por la persona titular de la plaza** — que conserva legítimamente el derecho su reserva mientras se le sigan concediendo prórrogas a la edad de jubilación que a otros se les niegan, impidiendo que cualquier otro



funcionario pueda acceder a ella mediante los mecanismos ordinarios de provisión—, ni, al parecer, por ningún otro efectivo.

Ignora esta autora qué método de medición habrá empleado la Gerencia para cuantificar el crecimiento de unas funciones que, sencillamente, no están siendo realizadas. Debe de tratarse de una refinada nueva técnica organizativa aún desconocida para el común de los mortales. Confiesa esta autora que semejante construcción resulta intelectualmente fascinante, aunque le cuesta encontrarle acomodo en la realidad.

Y es que no corresponde a una humilde cronista valorar quién merece un determinado nivel. Esa es una competencia que corresponde a la administración. Lo que sí parece razonable **exigir es que las razones esgrimidas para justificar una modificación guarden una razonable correspondencia con la realidad sobre la que descansan.** Porque una cosa es ejercer la potestad de autoorganización y otra muy distinta **someter a la consideración del Consejo de Gobierno una motivación que suscita serias dudas acerca de su veracidad.**

Debe advertir también, mi curioso lector, que no deja de llamar la atención que quienes con mayor parsimonia contemplan la prolongada parálisis de la Junta de Personal sean, precisamente, quienes menos inconveniente parecen encontrar en que modificaciones de esta naturaleza lleguen al Consejo de Gobierno sin el examen y debate previo propio del órgano. Resulta, además, una curiosa coincidencia que los efectos favorables de la modificación recaigan precisamente sobre quien pertenece a una de las organizaciones sindicales que mayor serenidad parecen mostrar ante esa prolongada inactividad.

Debe de ser una de esas coincidencias administrativas que tanto fascinan a esta cronista. Como también lo será que, mientras **rectora y gerente manifestaban escaso entusiasmo ante los desayunos** reclamando diálogo que organizaban algunos representantes sindicales, ahora sean ellos quienes **disfruten de tentempiés bastante más reconfortantes**, con café caliente y bollería mediante, en las dependencias del propio rectorado **con representantes de una única sección sindical.** Al margen de que esta autora siempre creyó que el diálogo social consistía en sentar a todos los representantes alrededor de una misma mesa, y no solo a aquellos que nunca llevan la contraria, surge la duda de si estos nuevos desayunos obran milagros organizativos. Lo que sí parece indiscutible es que **unos resultan bastante más nutritivos que otros.**

Quizá todo sea fruto del azar. Quizá las promociones discrecionales, las memorias discutibles, la información cada vez más difícil de obtener, la ausencia de debate en los órganos de representación y la singular oportunidad de determinadas decisiones no guarden relación alguna entre sí. O quizá, sencillamente, esta universidad deba empezar a preguntarse si **la confianza en las instituciones también se construye sobre algo tan sencillo —y tan exigible— como la transparencia, la igualdad de oportunidades y el respeto a los procedimientos.**

Hasta entonces, esta autora seguirá recorriendo los pasillos para acercar a toda la comunidad universitaria aquellos asuntos que, por unas razones u otras, rara vez encuentran espacio suficiente en los debates del Consejo de Gobierno. Al fin y al cabo, las paredes de esta universidad tienen la extraña costumbre de contar las cosas tal y como son, incluso cuando algunos documentos elevados al máximo órgano de gobierno invitan a formular más preguntas que respuestas.

Siempre atenta a los vergonzantes y opacos avatares de la gerencia se despide,

Lady Whitestone

AMAYA Y SU EQUIPO A EXAMEN

Balance a mitad de mandato



Se ha cumplido un año desde la reelección de Amaya Mendikoetxea como rectora de la UAM. Se cumplen, también, cinco años desde que fuera elegida por primera vez. En este ecuador de su mandato —que, sobre el papel, durará diez años—, ha llegado el momento de hacer balance.

¿Qué ha cumplido de su programa electoral? ¿Qué compromisos se han materializado, cuáles avanzan con dificultades y cuáles han quedado aparcados? Pero, sobre todo, ¿en qué ámbitos la universidad no solo no ha avanzado, sino que ha retrocedido?

Para responder a estas preguntas, a lo largo de este artículo analizamos los principales ejes de personal y presupuestarios con capturas de pantalla del programa con el que concurrió a las elecciones de 2025, además de sus compromisos verbales, y evaluamos su grado de cumplimiento.

¿Aprobarán la rectora, sus vicerrectores, delegados y el gerente este examen?



FINANCIACIÓN

Si nos ciñéramos al significado estricto de la palabra «participación», podríamos dar por cumplido este compromiso. Sin embargo, los resultados de la reunión de la CRUMA con la presidenta de la Comunidad de Madrid, que se plasmaron en el acuerdo de financiación, distaron mucho de lo que las universidades públicas madrileñas necesitan y de lo que la comunidad universitaria esperaba de sus rectores.

- Participación activa en la propuesta del nuevo modelo de financiación plurianual y por objetivos impulsado por la Comunidad de Madrid.

La imagen de Amaya agradeciendo pública y efusivamente a Isabel Díaz Ayuso su compromiso con las universidades, siendo ésta la principal responsable del deterioro de los servicios públicos madrileños, abrió informativos y dio la vuelta a los campus a través de las redes sociales y de WhatsApp.

Nuestra rectora **suspende estrepitosamente**.

LOS COMPROMISOS PARA EL PDI

> Culminar la **adaptación de la normativa de la UAM a la LOSU**, concluyendo la adopción el procedimiento de estabilización del profesorado asociado y la evaluación intermedia del profesorado ayudante doctor, en fase avanzada.

Los avances han sido claros, en gran parte por los acuerdos alcanzados en la paritaria, que permiten la estabilización escalonada del profesorado asociado hasta la finalización del curso 2027-28. Adicionalmente, se ha desarrollado y aprobado toda la normativa, procedimientos y modelos de formularios para la evaluación intermedia del profesorado ayudante doctor, que se realizará una vez que hayan cumplido los tres años de contrato. Adicionalmente, se ha acordado con la representación sindical que aquellos/as que superen esa evaluación intermedia recibirán un **complemento económico mensual** y aquellos/as que se acrediten en una figura de profesorado permanente laboral o superior recibirán otra cantidad económica mensual.



El contacto entre las sección sindicales con representación en el PDI y la Vicerrectora de PDI y la Delegada de la Rectora para Asuntos de Personal Docente e Investigador, ha sido permanente, con reuniones cada dos semanas, para acordar la normativa de desarrollo de la LOSU, así como otros aspectos de interés para el PDI, como adaptación de los baremos de las diferentes estabilizaciones y promociones, bases de las convocatorias, la evaluación intermedia del profesorado ayudante doctor, la Oferta de Empleo Público y otros.

> Velar por los derechos y condiciones del **profesorado laboral en la nueva ley de enseñanzas superiores de la Comunidad de Madrid**.

> Definir y poner en marcha la figura de **profesor/a distinguido/a**.

Esta figura debería regularse en el marco de la comisión paritaria y hasta ahora, no hay acuerdo.

No obstante, el Consejo de Gobierno de la UAM, en su sesión de 19 de junio de 2026, aprobó las Bases Reguladoras del Programa de Atracción de Talento Sénior en Áreas Específicas (Acuerdo 23/CG), publicadas en el BOUAM nº 7, de 9 de julio de 2026. Esta se hará empleando la figura de Investigador Distinguido prevista en la Ley de la Ciencia.



> Reforzar el **diálogo con los órganos de representación sindical del PDI de la UAM** con el propósito de adoptar normativa de desarrollo de la LOSU consensuada con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, lo que nos garantiza una mayor y mejor protección de los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores.

El proyecto de la LESUC, ampliamente criticado por organizaciones sindicales y la comunidad universitaria, se encuentra actualmente paralizado tras el cese del entonces consejero, Emilio Viciano.

> Intensificar, si las condiciones presupuestarias lo permiten, la política de **agilización de la estabilización y promoción del PDI**.

- Seguir acortando los plazos entre acreditaciones y estabilización o promoción conciliando estas medidas con la sostenibilidad presupuestaria.

de profesor/a catedrático/a de universidad, a pesar del esfuerzo presupuestario que se está haciendo, siguen siendo insuficientes para poder absorber el número creciente de profesores/as que se están acreditando.

- Mantener los programas de estabilización de las personas que cuentan con un certificado I3/R3 y un proyecto de consolidación.

Se mantienen los programas, en gran parte porque es obligatorio por Ley, y fundamentalmente, a través de plazas de profesorado titular.

> Adaptar el **baremo de las promociones a Catedrático/a y Profesor/a Titular** a la nueva realidad de nuestra Universidad, en la que ya no hay bolsas de acreditados similares a las existentes cuando se pusieron en marcha las promociones.

Se han adaptado los baremos a catedrático/a y profesor/a titular, dando mayor peso a la docencia, mediante un mayor reconocimiento del programa DOCENTIA, así como de la gestión, en la que se reconoce la actividad de los representantes sindicales, tanto en su pertenencia a la Junta de PDI o Comité de Empresa de PDI Laboral, como en las Comisiones de Contratación.

Esta adaptación, especialmente la de catedrático/a, ha suscitado gran polémica. Deben mantenerse los baremos actuales para que el profesorado sepa con suficiente antelación, lo que se le va a exigir y pueda ajustar su carrera académica.

No obstante, el verdadero problema es la falta de plazas para poder atender las aspiraciones de los/as que se van acreditando.

Se ha consolidado la convocatoria de estabilización anticipada del profesorado ayudante doctor a profesor permanente laboral. Incluso, aquellos/as que estén acreditados/as a profesorado titular, pueden participar en el programa anual de estabilizaciones a profesorado titular.

Sin embargo, el número de plazas que se aprueban cada año, tanto a la figura de profesor/a titular de universidad como de

- Mantener programas de estabilización anticipada de profesorado Ayudante Doctor mediante procedimientos competitivos convocados de forma periódica.

Como se ha señalado, se mantiene la convocatoria de estabilización anticipada del profesorado ayudante doctor a profesor permanente laboral. En la que se ha resuelto recientemente, se adjudicaron 25 plazas para 62 solicitantes. Sería necesario hacer un mayor esfuerzo en el número de plazas que salen en esta convocatoria en los próximos años.



> Desarrollar una **visión estratégica de la gestión de recursos humanos en materia de PDI**:

- Definir y diseñar los criterios para la asignación de las 36 plazas del Programa María Goyri restantes que financiará la Comunidad de Madrid.

Se han aprobado 18 plazas este año y otras 18 el año que viene, asignándolas en aquellas áreas en las que hay profesorado colaborador, que, con la LOSU, ha reducido la docencia, así como en aquellas en las que desean reducir el número de profesorado asociado. Además, los baremos para este tipo de plazas, ya fueron aprobados con anterioridad para aquellas que eran financiadas por el Gobierno Central que fueron resueltas en 2025.



Esto es lo que se pretende hacer con el EXCEL y las 4 líneas de asignación de profesorado ayudante doctor por las jubilaciones que se producen cada año (no se cubren todas las que se producen). Quizá habría que aumentar el número que se asigna a la línea 1: "LE-1: Soporte a las necesidades docentes derivadas de nuevas iniciativas formativas que aumenten el número de estudiantes, o derivadas de bajas cuyo impacto pueda reducirlos" que este año ha sido de 1 plaza de las 41 aprobadas.

Transcurridos varios años en los que se ha aplicado este procedimiento, sería el momento de hacer una valoración del mismo y qué impacto ha tenido en los diferentes departamentos y facultades de la UAM.

- Negociar acuerdos con otras universidades para organizar y ordenar la movilidad obligatoria que establece la LOSU para el Profesorado Ayudante Doctor.

Sí existen numerosas formas de colaboración entre las universidades (CRUMA, programas de doctorado interuniversitarios, institutos mixtos, proyectos de investigación, etc.), pero no un programa institucional de movilidad del PAD comparable en la Comunidad de Madrid. Esta movilidad es valorada positivamente en las acreditaciones de ppl y TU y sería interesante profundizar sobre un posible acuerdo entre universidades.

- Ampliar y mejorar los indicadores de la plantilla del PDI por Centro, Departamento o área de conocimiento con la inclusión de actividades actualmente no contempladas.

El famoso EXCEL que se emplea en la Comisión Técnica de Estrategia amplía cada curso el número de indicadores que emplea, por ejemplo, se ha incluido la transferencia, la docencia en inglés, etc. Esta información debería estar disponible de manera completa en el Portal de Transparencia de la UAM o en UAM DATA Public.

- Estudiar las necesidades de plantilla de PDI de cada uno de los Centros de la UAM implementando estrategias concretas para complementar las plantillas a través de programas de atracción del talento senior o de profesorado Ayudante Doctor en función de las características concretas del centro/departamento/área.

Mejora de las condiciones de trabajo del PDI

- > Estudiar, junto con el Vicerrectorado de Compromiso Social, medidas que permitan la conciliación del PDI y la inclusión del PDI con discapacidad.

En la UAM, como no puede ser de otro modo, se respeta lo recogido en toda la normativa al respecto. Sin embargo, conviene mencionar que durante el último año ha comenzado la implantación del nuevo Plan de Igualdad (2025-2029), que incorpora diversas medidas dirigidas a mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todo el personal de la Universidad, incluido el PDI.

Durante el último año la UAM ha aprobado medidas relevantes en materia de inclusión de las personas con discapacidad y, en general, de diversidad, equidad e inclusión, que alcanzan también al Personal Docente e Investigador (PDI). Sin embargo, no se ha aprobado una normativa específica exclusivamente dirigida al PDI con discapacidad, sino un marco institucional más amplio, como el contenido en el I Plan Estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión de la UAM (2025-2027).

- > Establecer un esquema de ajuste de la horquilla de horas de actividad docente fijada por la LOSU, dependiente de la actividad en investigación y gestión.

- > Estudiar la puesta en marcha un sistema de **ajuste de la horquilla de docencia presencial** prevista en la LOSU para el PDI con actividad investigadora destacada.

- > Reducir burocracia en las tareas del profesorado mediante la posible aplicación de la IA para gestiones de docencia e investigación.

Esta idea, que parece muy necesaria, está pendiente de ser desarrollada. Sigue creciendo la gestión que debe hacer el PDI tanto a la docencia (véase qué pasa con las prácticas en empresas) como en la investigación (cada vez las gestiones vinculadas a proyectos de investigación son más complicadas y exigentes).

- > Estudiar un sistema de incentivos individuales por actividades de investigación, docencia y gestión basado en un análisis de las prioridades estratégicas de la Universidad.

Pendiente de desarrollo.

- > Estudiar un sistema de incentivación de la gestión más adecuada que permita motivar al profesorado a su realización eficaz valorando la creación de un sexenio de gestión interno como mecanismo de reconocimiento de la dedicación del PDI a estas tareas.

Esta idea parece acertada y está pendiente de concreción; sin embargo, se está valorando cada vez más la gestión en los diferentes baremos, así como reconociéndose actividades que antes no se reconocían, como las de representación de los trabajadores.

Se están incluyendo diferentes actividades hasta ahora no reconocidas en el Plan de Actividades de Profesorado con un reconocimiento en horas. Sin embargo, sigue sin existir un esquema claro sobre este tema.

En el Acuerdo relativo al Modelo de Financiación Plurianual 2026-2031 firmado entre la Comunidad de Madrid y las seis universidades públicas, no se menciona:

- i) una subida salarial del PDI
- ii) un compromiso de equiparación retributiva con otras comunidades autónomas
- iii) un calendario de implantación de complementos autonómicos
- iv) una previsión de incremento de quinquenios, sexenios, complementos específicos o productividad

Aunque el objetivo de este acuerdo es otro: regular la financiación de las universidades, quizá podría haberse hecho alguna mención a estos aspectos retributivos que seguramente se verán afectados de forma indirecta.

> Distinguir y separar la **labor de gestión académica del PDI de la encomendada al PTGAS**, simplificando la estructura de gestión y mejorando el funcionamiento de los equipos.

Esto no se ha hecho y es muy difícil que se haga. El PDI cada vez asume más aspectos de gestión que en muchos ámbitos, como la investigación, son más complicados. En paralelo, la plantilla de PTGAS se ve mermada, lo que dificulta la asunción de nuevas tareas, a pesar de que en algunos servicios su carga de trabajo no deja de crecer.

> Implantar un **programa de información y formación** con el objetivo de mejorar el conocimiento de nuestros investigadores de las diferentes convocatorias y de dotarles de las herramientas necesarias para la preparación de propuesta más competitivas, con especial atención al Plan Nacional.

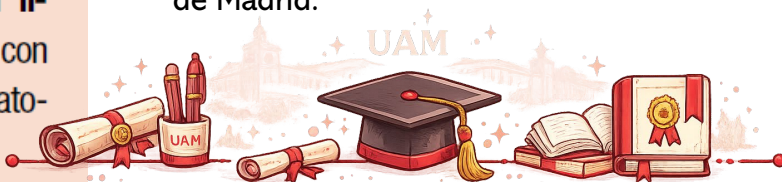
Durante el último curso se han establecido diferentes jornadas informativas para concurrir a las diferentes convocatorias competitivas nacionales y europeas.

> Reforzar la convocatoria FPI UAM añadiendo **contratos predoctorales en líneas estratégicas**, como se ha hecho con los proyectos y contratos de la convocatoria en Inteligencia Artificial.

> Desarrollar un **programa de apoyo para grupos emergentes de investigación**.

Continúa el Programa de Apoyo a la Realización de Proyectos de I+D para Doctores emergentes de la Universidad Autónoma de Madrid. Estos programas financian proyectos y nuevas líneas de investigación, fomentando su consolidación y su posterior acreditación como grupos consolidados. Se han concedido ayudas a 36 proyectos por un importe de alrededor de 2 millones de euros, financiados en el marco del VI PRICIT (Plan Regional de Investigación Científica e Innovación Tecnológica 2023–2025) de la Comunidad de Madrid.

La convocatoria FPI-UAM 2026 ya no se presenta únicamente como una convocatoria general de contratos predoctorales, sino que se alinea expresamente con la planificación estratégica de la investigación de la Universidad. Sin embargo, no se distribuyen las plazas por ejes estratégicos de la UAM. La convocatoria sigue siendo abierta a todas las áreas de conocimiento, indicando expresamente que los contratos están dirigidos a programas de doctorado de la UAM en cualquier área del conocimiento. Por tanto, este aspecto está pendiente de desarrollo.



LOS COMPROMISOS PARA EL PTGAS

> Elaboración en el primer año de un **plan plurianual**, dirigido a todos los colectivos y en especial al PTGAS, que además de servir de instrumento de planificación de los RRHH, buscará aumentar el sentimiento de pertenencia a la UAM, atrayendo, desarrollando y fidelizando el talento como vía de impulso de la innovación y de la productividad.

Desconocemos si se ha elaborado este plan. En caso de existir, ni se ha informado al respecto a los ORUs, ni a la plantilla y tampoco consta en la web institucional. La realidad es que el PTGAS transita en una incertidumbre constante, no se conoce cuándo se van a convocar los procesos, el tiempo para estudiar una vez convocado es mínimo (1,5 meses), se vulnera el derecho a la carrera profesional excluyendo plazas de los concursos de méritos y se reduce hasta lo insultante la valoración de la experiencia del PTGAS por lo que, lejos de fidelizar, los compañeros huyen a otras universidades.

*Esto no lo han hecho y
¡menos mal!
Porque los compañeros PDIs
están que trinan con
EL DICHOSO EXCEL*



- La elaboración de un **marco** que, mediante indicadores de actividad de las distintas unidades y servicios, permita adaptar la estructura de gestión a las necesidades reales, favorecer la movilidad e incentivar el desempeño del PTGAS, de forma similar al modelo implantado en los departamentos para el PDI.

- El desarrollo de un **modelo de carrera horizontal**, asociada a la evaluación del desempeño de unidades y servicios y a la mejora de las competencias personales, comenzando con la creación e implementación del Grupo B del PTGAS funcionario, según lo acordado con la Junta de Personal.

- **Gestión por competencias:** Con el fin de contar con los mejores profesionales, y como base para el desarrollo de la carrera vertical y horizontal, definiremos el catálogo de competencias profesionales necesarias para el desempeño eficaz y eficiente de un puesto de trabajo en la UAM.

Paralizado por el bloqueo de la Junta de PTGAS, lo que a la gerencia le viene de perlas.

Antes de eso, en las reuniones mantenidas al respecto, la gerencia no confirmó ni el calendario previsto, ni el número de plazas que se convocarían por promoción interna, ni el importe de los complementos de carrera.

El catalogo de competencias, al igual que el de funciones, no existe.

La potestad organizativa argumentada en cada proceso selectivo o de provisión tira por tierra este punto.

> Analizar el **rendimiento del teletrabajo** en su conjunto, una vez superado el periodo de implantación, adaptándolo a las necesidades de los servicios e implantando herramientas para asegurar la conexión real del teletrabajador con el resto del equipo.

La adaptación a las necesidades de los servicios ha supuesto la supresión unilateral por parte de la gerencia de la posibilidad de recuperar los días de teletrabajo cuando, por estas necesidades, la persona trabajadora debía acudir de forma presencial un día teletrabajable, circunstancia que se contemplaba en el acuerdo de teletrabajo.

¿Eliminar el poder recuperar estos días es acaso una medida de conciliación? Nosotros creemos que no.

Además de esto, pueden venir a hablarle a las personas trabajadoras de conciliar con un cierre forzoso la segunda y tercera semana del mes de agosto, con la oposición frontal de los representantes de la plantilla.

> Como **medida de conciliación**, continuaremos buscando garantizar el equilibrio entre el bienestar del personal, la eficiencia de los servicios y los derechos de toda la plantilla.

> Promover la **equiparación progresiva** de las condiciones de trabajo y las retribuciones del PTGAS con la media de las existentes en el resto de las Universidades Públicas, tanto en lo que se refiere a complementos específicos como a otros conceptos.

JAJAJAJA
JAJAJAJA
JAJAJAJA
¡Esa sí que es buena!

Aquí solo hay pasta para tribunales y cocidos

¿Alguien ve ya el patrón?

Aunque no lo plasmó en su programa, la rectora anunció, delante de todo el PTGAS en el acto de campaña celebrado en rectorado, que **intensificaría el diálogo y la negociación**, tan deteriorados, con los órganos de representación del PTGAS y las secciones sindicales.

En el acto en rectorado, Amaya se comprometió a revisar los puntos más lesivos del *Multiacuerdo*, haciendo énfasis en la bajada a niveles 16.

El *Multiacuerdo* sigue en marcha, con las modificaciones puntuales que convienen en cada momento al vicerrector (como el baile de los baremos de las promociones internas).

Los auxiliares administrativos con menos de 3 años de antigüedad continúan en niveles 16 a pesar de realizar las mismas funciones que siempre han correspondido a 18.

La realidad, en claro contraste con lo que sucede con el PDI, es que esto no solo no se ha cumplido, sino que **ha empeorado gravemente**. La rectora solo ha mantenido reuniones con los miembros de una sola **"facción" sindical** (adivinen ustedes) mientras la negociación con los ORUs se encuentra en mínimos históricos. Con la Junta, el vicerrector de RRHH se limita a sentarse, en una **pantomima negociadora**, proclamando que "da por cumplida la obligación que marca el EBEP". Además, se ha tirado **más de un año sin reunirse con el Comité**.

OTROS COMPROMISOS TRANSVERSALES

Continúa invariable el mismo texto del protocolo de acoso laboral desde su aprobación, si bien es cierto que, se ha emplazado a los delegados de prevención de riesgos laborales en septiembre para estudiar su modificación.

En cambio, según nos informaron en el Comité de Seguridad y Salud, la evaluación de riesgos psicosociales sigue pendiente, a expensas de que el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo emita informe sobre la idoneidad del método contratado por la UAM, que se denunció ante la Inspección de Trabajo.

- > Reconocer los 25 años de servicio del PDI.
- > Reconocer la carrera profesional del PTGAS tras 25 años de servicio.

No hay ni rastro de este reconocimiento, ni aparente intención de cumplirlo.

Tampoco de recuperar los beneficios de Acción Social que nos quitaron en 2012 y que no hemos vuelto a percibir.

- > Fortalecimiento de la Oficina de Proyectos Europeos.

La OPEI cuenta desde antes de la reelección de Amaya con 7 personas, de las cuales solo 2 son personal estable de la UAM. Las otras 5 están contratadas con cargo a proyectos, convenios o cuentas de retenciones. Esta situación no ha experimentado ninguna mejora y el personal no se ha visto reforzado.

Además, como ya hemos denunciado en otras ocasiones, las condiciones laborales de este personal contratado nada tienen que ver con las del personal de la UAM.

En la OPEI se gestionan los proyectos que mayor financiación aportan a nuestra universidad, lo que genera un volumen de trabajo muy elevado y en constante crecimiento. Sin embargo, esta Oficina continúa padeciendo un déficit estructural de personal el equipo de gobierno aún no ha abordado.

A ellos se suma que, si los proyectos actualmente vigentes no se prorrogan, lejos de fortalecerse, la plantilla podría verse reducida a finales de este año.

- > Modificar el protocolo frente al acoso laboral y aprobar los Planes de emergencia de los Centros que necesiten actualización.

- > Llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales a toda la plantilla de la UAM (PDI, PI, PTGAS).

- > Creación, dentro del Servicio de Apoyo a la Investigación, de una Oficina de Gestión de Grandes Proyectos.

Una muestra del creciente volumen de trabajo que soporta la OPEI, señalado anteriormente, es que son sus trabajadores quienes, en colaboración con la Oficina de Acogida, han asumido la gestión de los denominados «Grandes Proyectos». Esta labor implica, además de las tareas habituales, la tramitación de visados, la gestión del alojamiento, los traslados y otras gestiones administrativas asociadas.

No solo no se ha creado la anunciada Oficina de Gestión de Grandes Proyectos — ni tenemos constancia de que su puesta en marcha esté prevista a corto plazo—, sino que esta carga de trabajo se ha trasladado a compañeros y compañeras que ya desempeñan sus funciones con una plantilla muy ajustada.

*Mucho lirili
y poco lerele.
Sin novedad en
el frente*



JULIO 2026

EL BALANCE

Llegados a este punto, este primer año de mandato deja un **patrón difícil de ignorar**, ya que el grado de cumplimiento depende, en gran medida, del colectivo al que se mire. Amaya y su equipo parecen haber desarrollado con mayor intensidad aquellos compromisos dirigidos al PDI y al personal investigador, mientras que los del PTGAS han quedado claramente relegados.



En materia de **Personal Docente e Investigador y de Personal Investigador**, es evidente que el equipo de gobierno ha ido dando pasos para materializar parte de los compromisos adquiridos en su programa electoral y para la adaptación a lo que marca la LOSU. Somos conscientes de que algunas decisiones han generado controversia y que no todos los integrantes del colectivo pueden verse representados en este análisis, pero existe una línea de actuación coherente con los objetivos que se marcaron al inicio del mandato. No todo está hecho, pero existe una hoja de ruta que, en mayor o menor medida, se está desarrollando. Y eso es, sin duda, una buena noticia para la universidad.

No obstante, tampoco conviene caer en la autocomplacencia. Aunque el grado de cumplimiento del programa electoral en materia de PDI es elevado, siguen existiendo cuestiones estructurales pendientes de resolver. El número de plazas de estabilización para el acceso a las figuras de profesorado permanente continúa siendo insuficiente para absorber el creciente número de profesores acreditados. La carga burocrática y de gestión no se ha visto reducida, medidas como la movilidad siguen en fase de desarrollo y, en aspectos como la conciliación, las mejoras implantadas no han tenido el mismo grado de concreción que las desarrolladas para el PTGAS.

Sin embargo, mientras en el ámbito del PDI es posible identificar avances concretos y una estrategia de desarrollo de los compromisos adquiridos, **la situación cambia radicalmente cuando el análisis se centra en el PTGAS**. La mayoría de los compromisos que el programa electoral presentaba como prioritarios permanecen prácticamente paralizados o ni siquiera han comenzado a desarrollarse, mientras se mantienen políticas lesivas impulsadas por la actual gerencia.

Lo cierto es que este balance no resulta especialmente sorprendente. A lo largo de los cinco años de Amaya y Ernesto hemos venido denunciando, de forma reiterada, la escasa atención que el equipo ha prestado al PTGAS y a sus principales reivindicaciones, con el agravante de la deteriorada relación universidad-sindicatos (excepto la vergonzosa excepción que ya hemos comentado). El análisis del grado de cumplimiento del programa electoral no hace sino reforzar una percepción que, por desgracia, ya veníamos trasladando desde hace tiempo.



Nos dejan tirados

Pues menuda novedad

También la política económica parece reflejar esa diferencia de prioridades. La situación presupuestaria de la universidad continúa siendo muy preocupante, en buena parte como **consecuencia del deficiente y decepcionante acuerdo alcanzado entre los rectores y la Comunidad de Madrid sobre el nuevo modelo de financiación.**



Este acuerdo no recoge ninguna medida relativa a las necesarias revisiones retributivas, pero la universidad sí que ha **encontrado recursos para atender algunas demandas retributivas del profesorado**, con el objetivo de paliar unas retribuciones claramente insuficientes.

Sin embargo, **ese esfuerzo económico nunca parece alcanzar al PTGAS.** Mientras este colectivo continúa esperando el cumplimiento de compromisos como la equiparación salarial o el desarrollo de la carrera horizontal, observa cómo los tribunales de selección —integrados por los mismos miembros de siempre— se multiplican sin aparente preocupación por el coste que ello supone. Tampoco parece haber limitaciones presupuestarias cuando se trata de financiar otras iniciativas o gastos de carácter institucional.

Cada lector sacará sus propias conclusiones, pero resulta difícil no percibir un claro desequilibrio. En este ecuador, la sensación es que **existen trabajadores de primera y de segunda** dentro de la propia universidad. Y no, no vamos a caer en la trampa de la guerra PDI-PTGAS a la que parecen querer abocarnos. Las medidas beneficiosas impulsadas para el PDI eran necesarias y reconocemos al equipo su desarrollo. Lo preocupante es que ese mismo impulso no haya alcanzado al PTGAS, pese a que el propio programa electoral incluía compromisos igualmente ambiciosos para este colectivo.

Gobernar una universidad exige escuchar y atender a todos los colectivos que la hacen posible, porque todos formamos parte de un mismo proyecto y somos piezas imprescindibles de un mismo engranaje. Implica avanzar de forma equilibrada para que todos vean atendidas sus expectativas. Una universidad no puede avanzar dejando atrás a uno de los colectivos esenciales para su funcionamiento.

Aún quedan años de mandato para corregir el rumbo. Ojalá, cuando llegue el momento de volver a pasar revista a la acción de gobierno de Amaya y su equipo, podamos decir que las promesas dejaron de ser papel mojado para convertirse, por fin, en una realidad para toda la comunidad universitaria.

Este examen termina con una conclusión evidente, aplicada por los tribunales de selección en los últimos tiempos: no se puede obtener un aprobado si no respondes todas las preguntas.



PTGAS

Estado actual de la elección de cargos de la Junta de PTGAS funcionario

En El Folletín del mes pasado os informábamos que los delegados y delegadas de UGT y CCOO en la Junta de PTGAS habíamos registrado una solicitud de pleno extraordinario dirigida al presidente en funciones, con fecha 23 de junio. El único punto del orden del día era la elección de los cuatro cargos vacantes del órgano.

Por una confusión en la tramitación, el citado escrito fue remitido a una unidad distinta de la competente que, en lugar de devolverlo o cursarlo a su destinatario, lo retuvo sin darle el curso administrativo que correspondía. Al solicitar explicaciones, la respuesta recibida fue que su superior le había indicado que «esos eran asuntos de la Junta».

Sin embargo, la legislación es clara y nadie está eximido de su cumplimiento. El artículo 16.2 de la Ley 39/2015 establece que, una vez registrado un documento, éste debe ser cursado sin dilación a su destinatario y a la unidad administrativa correspondiente.

Pero la historia no termina ahí.

A pesar de que, por los comentarios cariñosos que nos dedicó el presidente en funciones por los pasillos, tenemos indicios de que pudo tener conocimiento de nuestra solicitud, no nos consta que la recibiera formalmente, ya que el escrito nunca llegó a la Junta por los cauces establecidos. No disponemos de pruebas que permitan determinar cómo pudo llegar a conocer su existencia y, por ello, no vamos a realizar ninguna afirmación que no podamos acreditar.

Entretanto, transcurrió el plazo máximo previsto en el Reglamento para la celebración del pleno extraordinario sin que éste llegara a convocarse.

Con el fin de que los cargos se puedan elegir a la mayor brevedad, y sin perjuicio de las acciones que podamos valorar respecto de la actuación administrativa descrita, optamos por registrar una nueva solicitud, idéntica a la anterior.

En esta ocasión, el presidente en funciones respondió por correo electrónico indicando que entendía que no procedía convocar un nuevo Pleno mientras no existiera un candidato con los apoyos suficientes para resultar elegido. Añadía, además, que una nueva reunión no beneficiaría a nadie sin un resultado claro y nos animaba a que fuéramos nosotros mismos quienes convocáramos la reunión.

Nuestra respuesta fue igualmente clara. La solicitud registrada incluía la elección de los cuatro cargos vacantes y, como ocurre en cualquier órgano colegiado, los apoyos a las distintas candidaturas deben comprobarse mediante la correspondiente votación del Pleno, no antes de su convocatoria. Asimismo, recordamos que el Reglamento atribuye al presidente la competencia para convocar las sesiones extraordinarias cuando concurren los requisitos establecidos, sin supeditar dicha convocatoria a condicionantes adicionales no previstos en la propia norma.

En el momento del envío de este boletín, el pleno extraordinario continúa sin haber sido convocado. El plazo máximo previsto en el Reglamento finaliza este viernes. Os mantendremos informados de cualquier novedad.

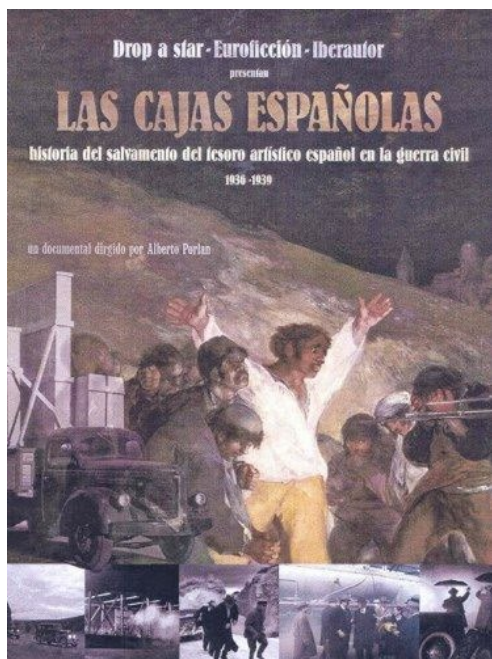


UGT - Sección

Oye, mira, que he recibido un escrito a tu atención... sí, sí, los pesaos estos, que quieren elegir cargos jaja que no podéis seguir así dicen... no mira, tranqui, tú hazte el loco que esto lo meto yo en un cajón, que a mí tampoco me viene bien... venga, hasta luego.

RECOMENDAMOS...

...un documental



Las cajas españolas

Dirección y guion: Alberto Porlán

Drop a star Computer | Euroficción | Iberautor Promociones Culturales

'Las cajas españolas' es un documental que reconstruye cómo se salvaron las obras de arte que albergaba el Museo del Prado durante la Guerra Civil. Para ello, durante la contienda el gobierno republicano creó la **Junta de Incautación y Protección del Tesoro Artístico**, con el objetivo de preservar el patrimonio artístico nacional y evitar que fuera destruido en el transcurso de la contienda. La Junta rescató, custodió, clasificó, documentó y salvaguardó una enorme cantidad de piezas artísticas del patrimonio español.

En el documental se narran las vicisitudes y el recorrido de las grandes obras de Velázquez, Goya, Murillo, Rubens y tantos otros, desde que fueron embaladas en un total de

1.868 cajas especialmente fabricadas para contenerlas, hasta su llegada a Ginebra. Allí se creó un Comité Internacional para el Salvamento del Tesoro Español, y se custodiaron las cajas hasta su regreso al museo, el 9 de septiembre de 1939.

Los protagonistas del documental son los hombres y mujeres que cumplieron la misión de preservar de la destrucción uno de los legados artísticos más importantes del mundo.

...un libro

La historia tiene la palabra. Noticia sobre el salvamento del tesoro artístico de España.

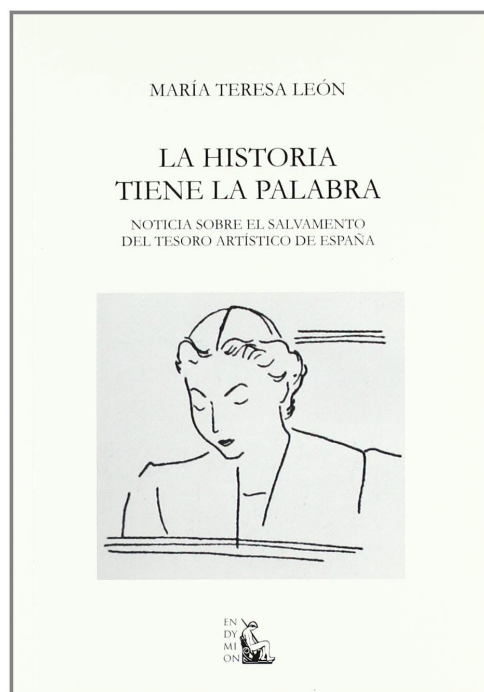
María Teresa León Goyri

Una de las fuentes de las que bebe el documental anterior, esta obra evoca y reconstruye el tremendo esfuerzo que los hombres y mujeres de la Junta de Protección del Tesoro Artístico, con la ayuda de los milicianos y de los jóvenes de la Alianza de Intelectuales Antifascistas, llevaron a cabo en defensa de nuestra cultura. Ningún estado europeo sería capaz de realizar una tarea semejante durante los años siguientes de la Segunda Guerra Mundial.

María Teresa León (1903-1988) fue una de las escritoras más destacadas de la Generación del 27 y una figura esencial del grupo de las *Sinsombrero*.

Aunque durante mucho tiempo su trayectoria quedó eclipsada por la fama de su marido, el poeta Rafael Alberti, hoy se reconoce la importancia de una obra propia que abarca la narrativa, el ensayo, el teatro y las memorias. Intelectual comprometida con la defensa de la cultura durante la Guerra Civil española, participó activamente en la protección del patrimonio artístico. Tras el final de la contienda se exilió junto a Alberti a Argentina, donde publicó en 1944 la obra que recomendamos hoy en la que dejó testimonio de su propia experiencia.

Su recuperación en las últimas décadas ha permitido situarla en el lugar que merece dentro de la literatura española del siglo XX.



OPINIÓN

Mag(UAM)luf

Es triste ver que nuestra Universidad se ha convertido, en estos últimos tiempos, en el **Campus de Excelencia de fiestas, conciertos, tardeos y excesos**, con el beneplácito del equipo de gobierno.

Un lugar de estudio y trabajo para una gran cantidad de personas se ha trocado en oro para unos, a cambio de molestias para el resto.

¿Por qué tenemos que aguantar personas bajo los efectos del alcohol o de otras sustancias y música, a mi juicio, horrenda a todo volumen en nuestros centros y durante nuestros horarios de trabajo?

¿Por qué, con el disfraz de la CULTURA, nos quieren vender conciertos que no hacen otra cosa que degradar una institución como la UAM?

¿Por qué intentan comprar nuestro silencio con "ofertas" de entradas a precios bajos —e incluso regaladas— para que cerremos la boca y traguemos con todo?

¿Cuántas quejas han interpuesto compañeros a los que, por culpa de un concierto, les han cerrado su lugar de trabajo? ¿Y por lesiones?

¿Cómo se reparten los beneficios de los conciertos? ¿Cuánto repercute en la UAM y en sus "sufridores"? ¿Por qué las personas que los organizan son siempre las mismas? ¿Hay alguien que sea especialmente cercano a ellas? ¿Veremos a la UCO acceder al campus?

No, señores, no. Esto, por desgracia para quienes se quieren hacer de oro a base de "culturizarnos" con una **programación más propia del ocio nocturno** que de una universidad como la UAM, no es cultura. No veo que a los conciertos de música clásica del Auditorio Nacional se les dé, desde nuestro equipo de gobierno, ni tan siquiera la milésima parte del bombo que se le da a este tipo de eventos que nos quieren hacer tragar.



Como "fake english", les pido que no permitan que la UAM se convierta en otro Magaluf, o cualquier día veremos estudiantes haciendo *balconing* con su buena jarra de cerveza y su porro —¡vaya golito en la semi! —.

Como le decía el neurocirujano al enfermo: "Tiene usted los peores discos que he visto en mi vida... señor Bad Bunny."

The Watchman

EL TABLÓN

Piscina UAM
¿precios populares?

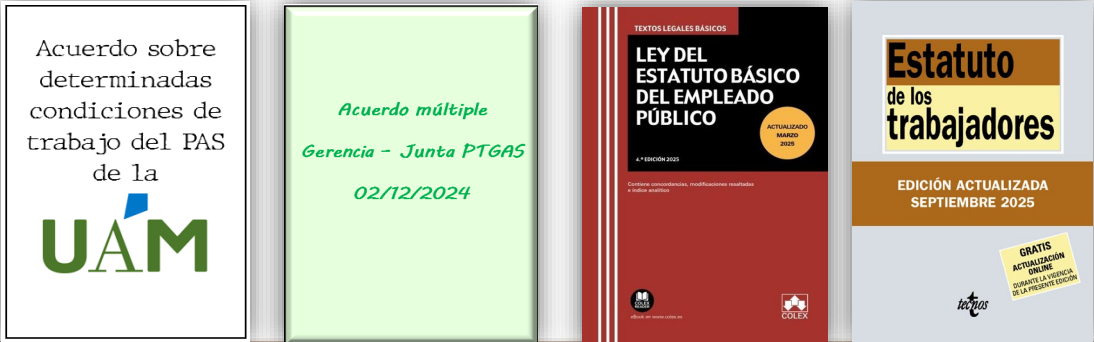
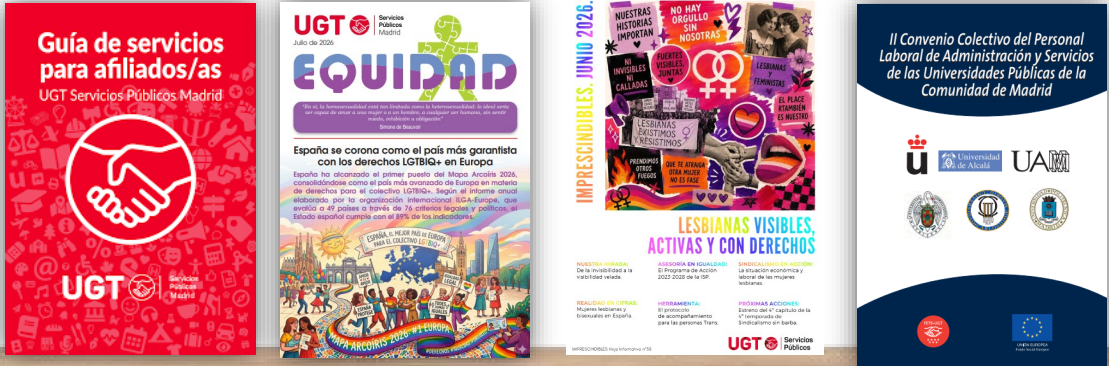
Agua 0,5l - 2€
Lata refresco - 3€



**¡FELICES
VACACIONES!**



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