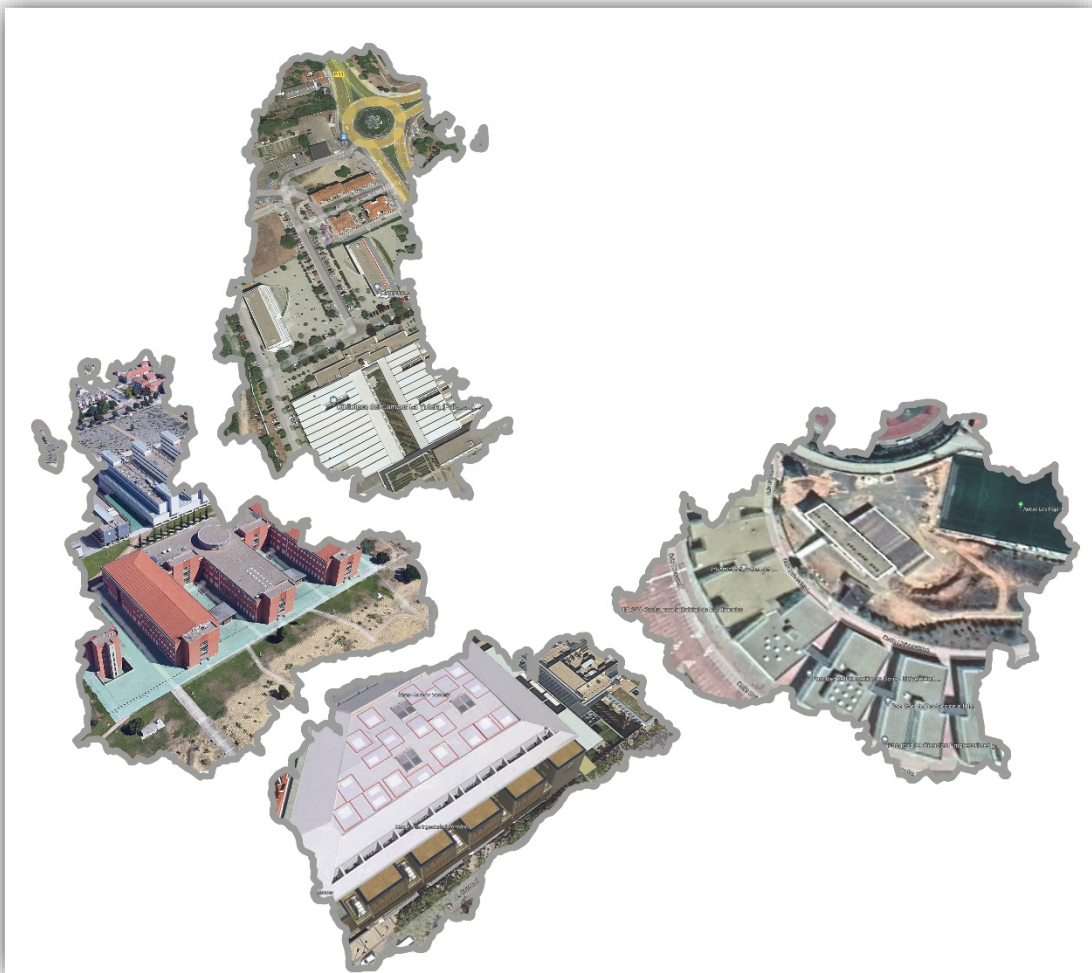




MEMORIA DEL CORSO

2021-2022

DEFENSORÍA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID



Noviembre, 2022

En cumplimiento del artículo 202 f. de los Estatutos de la Universidad de Valladolid, se presenta ante el Claustro la Memoria anual de la institución de la Defensoría de la Comunidad Universitaria sobre la gestión realizada entre el 1 de septiembre de 2021 y el 31 de agosto de 2022.

Como se indica en el Reglamento de la Institución del Defensor de la Comunidad Universitaria (BOCyL nº 110 de 8 de junio de 2005):

Art. 27. 1 El Defensor en su Memoria anual dará cuenta del número y tipo de quejas presentadas, de aquellas que hubiesen sido rechazadas y sus causas, así como de las que fueron objeto de investigación y el resultado de la misma con especificación de las sugerencias o recomendaciones admitidas por los órganos o las personas afectadas.

2. En la Memoria no constarán datos personales que permitan la pública identificación de los interesados en el procedimiento investigador, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14.2 y 24.2 de este Reglamento.

3. La Memoria anual será publicada para conocimiento de la comunidad universitaria.

ÍNDICE	pag.
1. PRESENTACIÓN.....	4
2. ACTUACIONES REALIZADAS	8
2.1 LA NATURALEZA DE LAS ACTUACIONES	8
2.2 EXPEDIENTES DE INTERVENCIÓN	9
2.2.1 Distribución de Expedientes de Intervención	10
2.2.2 Resúmenes de Expedientes de Intervención....	11
2.3. INFORMES Y RECOMENDACIONES	26
2.4. OTRAS ACTUACIONES.....	54
3. CONCLUSIONES	59
3.1 LIGERA REDUCCIÓN SIN VUELTA A LA NORMALIDAD COMPLETA	60
3.2 LA UNIFICACIÓN DE CONSULTAS E INTERVENCIONES COMO MÉTODO DE SIMPLIFICACIÓN DE LA GESTIÓN.....	63
3.3 DISTRIBUCIÓN POR CAMPUS.....	64
3.4 COLECTIVOS QUE ACUDEN A LA DEFENSORÍA.....	65
3.5 LA NATURALEZA DE LOS TEMAS TRATADOS.....	68
3.6 SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS.....	72
4. RELACIONES CON OTROS DEFENSORES UNIVERSITARIOS Y ÓRGANOS AFINES.....	74
4.1 RELACIONES CON OTRAS DEFENSORÍAS.....	74
4.2 RELACIONES CON ÓRGANOS AFINES.....	77
5. ANEXO I (Referencias estadísticas).....	80
6. ANEXO III (Estatuto y Reglamento del Defensor).....	100

1. PRESENTACIÓN

La legislación general vigente (LOU: 6/2001 y LOMLOU: 4/2007) y los Estatutos de la Universidad de Valladolid (Art. 202 f), consideran una de las funciones de la Defensoría de la comunidad universitaria presentar ante el Claustro la Memoria anual sobre la gestión realizada.

A pesar de que el curso 2021-2022 no ha sido un año completamente “normal” y de que ha persistido una cierta anomalía en su desarrollo académico, se cumple con el deber establecido en el Art. 26.1 del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria. Según el cual: *“El Defensor dará cuenta anualmente al Claustro de la gestión realizada en una Memoria durante el primer trimestre del curso académico”*.

Aunque se trata de una Memoria de gestión de la Defensoría de la Comunidad Universitaria, se debe considerar que por sus dependencias pasan cada curso académico un número considerable de personas pertenecientes a los distintos sectores, centros y campus de la Universidad, lo que convierte a esta Institución en un excelente observatorio para calibrar e identificar los conflictos y problemas más frecuentes que aquejan a la comunidad universitaria. Por ello la presente Memoria no se limita solo a dar a conocer la actividad de la Institución, sino que también intenta transmitir a este Claustro y, por extensión, al conjunto de la comunidad universitaria, algunos de los problemas e inquietudes relevantes que latén en el conjunto de la universidad. Una función mucho más interesante, si cabe, en este todavía en cierta medida anómalo curso, en el que la defensoría ha constituido una instancia fundamental de solicitud de ayuda en momentos de incertidumbre para los miembros de la comunidad universitaria.

A estos propósitos responde la presente Memoria, que abarca la actividad de la Defensoría en el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 y el 31 de agosto de 2022. Constituye la vigésimo tercera de la Institución de la Defensoría de la Comunidad Universitaria, y se corresponde con las actuaciones ejecutadas bajo responsabilidad de Dña. Milagros Alario Trigueros, reelegida para el cargo de Defensora de la Comunidad Universitaria por el Claustro de la Universidad el 26 de mayo de 2021.

Como en cursos anteriores, con el afán de reducir el consumo de papel, ahorrar recursos a la Universidad de Valladolid en materia de costes de edición y aprovechar las amplias posibilidades de difusión que ofrece *la red* para dar cumplimiento al art. 27. 3. del Reglamento del DCU, que establece: *“La Memoria anual será publicada para conocimiento de la comunidad universitaria...”*, el presente documento estará disponible en la página Web de la UVA, concretamente en el apartado dedicado a la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

Como se informó en la presentación de la memoria de pasados cursos, a partir del 1 de septiembre de 2020 hemos mantenido la simplificación del sistema de clasificación en el que los gruesos de las actuaciones de la defensoría se agrupan bajo el epígrafe de **“Expedientes de Intervención”** (2.2) y reservando el **Expediente de Queja**, más burocratizado, para las situaciones excepcionales, es decir, las que por su naturaleza requieren fases documentales más elaboradas. De estas actuaciones se muestra una *selección*, acompañada de un breve resumen, que pretende ser a la vez ilustrativo y orientativo para los miembros de la comunidad universitaria. Por otra parte, los **Informes** (2.3) siguen siendo otra de las modalidades de actuación destacada de la Defensoría, al lado de **Otras Actuaciones** (2.4) que conciernen a las relaciones institucionales, las mediaciones y a las nuevas funciones asumidas por esta Defensoría de la Comunidad Universitaria.

El contenido de la presente Memoria mantiene la estructura básica de las anteriores, aunque adaptada a esta nueva forma de clasificación, compuesta de un núcleo fundamental titulado: “Actuaciones realizadas” (1 de septiembre de 2021 a 31 de agosto de 2022) y organizado en contenidos relativos a:

- La Naturaleza de las actuaciones (2.1)
- Expedientes de Intervención (2.2)
- Expedientes de Queja (no desarrollado en esta memoria por haber ningún expediente)
- Informes (2.3)
- Otras actuaciones (2.4)

Asimismo, se da cuenta de los contenidos de las relaciones institucionales de la Defensoría, particularmente con otros defensores universitarios y órganos afines. La relativa normalidad de este curso ha permitido recuperar la celebración de la Jornada Técnica y el Encuentro Nacional de Defensorías Universitarias y por tanto la explícita mención de las sesiones de trabajo realizadas, reproduciéndolos total o parcialmente, cuando resultan de especial interés para la comunidad universitaria, los debates de los miembros de las defensorías en el contexto de las Relaciones con otros Defensores Universitarios y Órganos similares, sintetizadas en el Apartado 4 de la Memoria, donde también se exponen los documentos, recomendaciones y comunicados más relevantes que se eleven desde estos foros.

Por último, se agregan dos Anexos. En el primero se cuantifican y elaboran estadísticamente los resultados, y en el segundo se reproducen las normas que rigen las tareas de la Defensoría.

- (ANEXO I): Referencias Estadísticas

- (ANEXO II): Estatutos de la Universidad de Valladolid (articulado que hace referencia a la figura del Defensor) y Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria

Dicho esto, y haciendo un primer balance de datos, se ha de señalar que en el periodo que nos ocupa (2021-22), y por lo que al número total de actuaciones realizadas se refiere, han quedado registrados en la Defensoría de la Comunidad Universitaria un total **154 expedientes** tramitados a instancia de parte, dejando al margen otro tipo de procedimientos (informes, mediaciones, etc.) también desarrollados en la Defensoría. Es una cifra un 1,9% inferior al curso 2020-21, pero un 13% superior a la registrada en el curso previo a la covid (2018-2019) aunque todavía a bastante distancia de las 250 tramitadas en 2012-13, curso en el que se alcanzó el techo de actuaciones de la última década de funcionamiento de la Defensoría en la Universidad de Valladolid.

Asimismo, desagregadas por el tipo de actuación, cabe destacar que se reduce el número de expedientes que corresponden a la suma de las antiguas intervenciones y consultas orientativas (154), y no se registra ningún expediente tramitado como Quejas, Aunque la situación de este curso 2021-22 ha seguido parcialmente marcada por la situación abierta por la pandemia covid-19 y sus consecuencias en la imposibilidad de recuperar totalmente la normalidad académica, se aprecia una reducción de las situaciones conflictivas que afectan al colectivo mayoritario de estudiantes. Siguen estando presentes algunos de los motivos de conflicto relacionados tanto con la pervivencia de rigideces y situaciones que parecen encontrar dificultades para su mejora, como con la excesiva precariedad laboral de una parte importante de la plantilla, así como los derivados de procesos de promoción, y se han mantenido algunas otras cuestiones relativas a la docencia virtual.

En todo caso, conviene ponerlos de manifiesto de manera organizada, clasificándolos, como ocurre en el resto de defensorías, por grandes áreas temáticas, colectivos y campus. Si bien se tratan cuestiones diversas y en ocasiones novedosas, que cada vez nutren más el apartado *Otros* y obligan a revisar periódicamente dicha clasificación, lo cierto es que sigue siendo recurrente la prevalencia de determinados temas.

Entre los estudiantes abundan las solicitudes de actuación en cuestiones relacionadas con los procesos de Evaluación (exámenes), seguidas de Gestión de Matrícula y Docencia, mientras que, entre el Personal de Administración y Servicios, y el Personal Docente e Investigador, como resulta lógico, las actuaciones conciernen fundamentalmente a Temas Laborales y Docencia e Investigación. En general, prevalecen las solicitudes individuales sobre temas más o menos variados, lo que no es óbice para que se registren, especialmente entre el colectivo de estudiantes, algunas solicitudes colectivas sobre ciertas cuestiones como

evaluación, docencia o problemas en la asignación de profesorado, así como procesos de promoción y acceso a la universidad

En todos los casos, la Defensoría de la Comunidad Universitaria, como institución comprometida con la defensa de los derechos e intereses legítimos de los miembros de la comunidad universitaria (Estatutos de la Universidad de Valladolid, art. 200), y con clara vocación de servicio a la universidad, viene realizando un notable esfuerzo para encauzar los problemas que se le presentan utilizando las herramientas propias de una Institución “constructora de consensos, facilitadora de diálogos y desactivadora de conflictos” y, por supuesto, tratando los distintos tipos de reclamación (Expedientes de Intervención y Quejas) con la confidencialidad e independencia inherente a su naturaleza y que recoge su Reglamento: Art. 27.2.

Por lo que respecta a la elaboración de Informes monográficos y recomendaciones -otro de los cometidos de la Defensoría de la Comunidad Universitaria- se han incorporado once informes en la presente Memoria (2.3). Estos informes van dirigidos a los órganos ejecutivos y otros responsables de la gestión académica y administrativa de la Universidad con objeto de poner en su conocimiento asuntos derivados de distintos tipos de intervención que pueden tener repercusión en el conjunto del corpus universitario. Tal y como prevé el Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria: *“...El Defensor, con ocasión de sus investigaciones, podrá formular a las autoridades académicas y de administración y servicios advertencias, recomendaciones, recordatorios de sus deberes legales y sugerencias para la adopción de nuevas medidas. En todos los casos, las autoridades de la Universidad estarán obligadas a responder por escrito en un plazo no superior a un mes”* (Art. 24.1).

Además, la Defensoría ha venido aportando su experiencia en la colaboración con los Órganos de Gobierno de la UVa a la hora de promover nuevas normas, y ha desempeñado funciones, como las atribuidas en el *Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso* que incluye el *Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid* y el *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid* (BOCYL, nº 92, de 19 de mayo de 2019).

Por otra parte, como queda recogido en los apartados 2.4 y 4, los miembros de la Defensoría de la Comunidad Universitaria han continuado su labor Institucional: asistencia a congresos especializados, relación continua y fluida con otras defensorías en el ámbito de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU), cuya presidencia ostenta la Defensora de la Universidad de Valladolid desde diciembre de 2021, así como con otros órganos

afines. En todos ellos, ha quedado patente el interés, la utilidad y la conveniencia de la Institución de la defensoría para las universidades, tanto a nivel nacional como internacional.

Asimismo, la Defensoría de la UVa sigue siendo el mismo espacio de puertas abiertas para todos los miembros de la comunidad universitaria, y desde ella pretendemos fomentar actitudes de concordia y de honestidad científica y humana.

Reiteramos la voluntad de colaboración con el Claustro por parte del equipo de la Defensoría en materia de *propuestas generales de mejora* para nuestra Universidad, tanto en cuanto a la canalización de los temas, como al seguimiento de los mismos.

Expresamos nuestro reconocimiento a cuantas personas han acudido y acuden a la Defensoría por su confianza, así como al Sr. Rector Magnífico, Vicerrectores/as y demás Órganos de Gobierno, Decanos/as y Directores/as de Centros, Directores/as de Departamento, Coordinadores/as de Grado y Máster y responsables de los Servicios de la UVa por su permanente disponibilidad, receptividad y consideración para la Institución de la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

2. ACTUACIONES REALIZADAS ENTRE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2021 Y EL 31 DE AGOSTO DE 2022

2.1. LA NATURALEZA DE LAS ACTUACIONES

Como ya se explicó en las memorias anteriores, desde el curso 2018-2019 se tomó la decisión de simplificar la clasificación de las actuaciones llevadas a cabo en la defensoría de la Comunidad Universitaria, ante la dificultad de diferenciar claramente entre consultas complejas que requerían intervención por parte de la Defensoría, e intervenciones propiamente. Desde ese momento hemos unificado ambos tipos bajo una denominación genérica de **expedientes de intervención**, si bien en los datos aportados en el anexo I se han mantenido la diferencia para poder comparar con lo recogidos en memorias anteriores

Otros tipos de actuación son:

Informes. El Informe monográfico es otra de las tareas prioritarias en las defensorías. Los Informes elaborados desde la Defensoría responden tanto a aspectos generales de mejora de la Universidad como a cuestiones puntuales que hayan vulnerado o puedan vulnerar en el futuro derechos de los miembros de la comunidad universitaria. En otras ocasiones estos Informes emanan de los Congresos (nacionales e internacionales) de Defensorías Universitarias con objetivos de más amplio alcance. Los Informes son remitidos, en función de su contenido, al Rector y/o a los responsables de los distintos Órganos de Gobierno de la Universidad. Los

Informes suelen expresar, motivadamente, aspectos “*relacionados con...*” o “*consecuencia de...*” reclamaciones recibidas, modificaciones de normativas, adopción de medidas de mejora etc.

Recomendaciones y Sugerencias. Corresponden a las “resoluciones” que debe realizar la Defensora tras la tramitación de las actuaciones derivadas de las Quejas presentadas. Se remite copia tanto al interesado como al afectado por la Queja y/o a la autoridad académica responsable para que, en su caso, revise su actuación. En ocasiones, si se tiene el convencimiento de que el cumplimiento riguroso de una norma puede provocar alguna situación injusta o perjudicial para la comunidad se **recomienda** su modificación, utilizando las **sugerencias** para solicitar un cambio en las actuaciones ya realizadas. En las recientes actuaciones de la Defensoría, este tipo de actuaciones se vinculan a los Informes.

Mediaciones y Conciliaciones. Son actuaciones que se realizan a petición expresa de un miembro de la comunidad o de un colectivo, así como de alguna autoridad académica. Este procedimiento de actuación de la Defensora de la Comunidad Universitaria como *Mediadora* de carácter informal, es deseable que sea asumido, cada vez más, como fórmula para dar solución a determinados problemas de la vida universitaria. Se trata de una vía de actuación en la que las partes implicadas deben aceptar por escrito la mediación, sentarse alrededor de una mesa para solucionar sus diferencias y alcanzar un acuerdo asumible y vinculante con la ayuda de la Defensora.

Actuaciones de Oficio. Se trata de actuaciones realizadas a iniciativa del propio Defensor/a ante la manifiesta existencia de actos y resoluciones de la Universidad que supongan un claro menoscabo de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria. La actuación de oficio conlleva actuaciones por escrito siempre con el objetivo de recomendar o sugerir mejoras para la comunidad.

Finalmente, en relación con el catálogo de actuaciones enumeradas, cabe añadir que la experiencia cotidiana en la Defensoría aconseja potenciar las actuaciones de *Expedientes de Intervención y Mediación*, de suyo más afines a la filosofía conciliadora de la Institución, frente a las más lentas y burocratizadas que constituyen los *Expedientes de Queja*, reservados para casos más complejos y, generalmente, colectivos.

Como en Memorias anteriores, las actuaciones llevadas a cabo por la Defensoría de la Comunidad Universitaria durante el período 2021-2022 se recogen en el presente capítulo, articulado en cuatro apartados (2.2; 2.3; 2.4).

2.2. EXPEDIENTES DE INTERVENCIÓN

La modalidad Expediente de Intervención incluye, como se ha dicho, tanto las antiguas consultas como las intervenciones. Ampara, por tanto, desde actuaciones de aclaración inmediata de una duda por parte del interesado o en la orientación sobre dónde dirigirse para poder ser mejor informado o realizar alguna acción, a los casos que requieren la comunicación de la Defensoría con los servicios de gestión, autoridades académicas y/o personal docente de la UVA.

2.2.1 Distribución de Expedientes de Intervención

En el periodo de tiempo transcurrido desde el día 1 de septiembre de 2021 hasta el 31 de agosto de 2022 el total de Expedientes de Intervención registrados asciende a 154, constituyendo la totalidad de los casos tratados este curso, ya que se registró un expediente de queja que se derivó a Secretaría general al ser una denuncia anónima.

Dichos Expedientes de Intervención se agrupan en la siguiente distribución temática:

- **Acceso a la Universidad.** Se han abierto 17 expedientes de intervención (11% del total) que versan mayoritariamente sobre los problemas de gestión de las listas de espera en titulaciones con fuerte demanda (Ciencias de la Salud) o problemas con el cálculo de las notas de acceso
- **Becas y ayudas.** En este periodo se han atendido 8 expedientes de intervención, un 5% del total. Se recogen cuestiones relacionadas con las becas de movilidad tanto ERASMUS como SICUE, así como los criterios de asignación de becas de investigación en empresas.
- **Docencia e Investigación.** En este apartado se han computado 20 expedientes de intervención (un 13% de los totales). Como viene siendo habitual en este apartado, se incluyen temas de diversa índole, aunque siguen planteándose algunas cuestiones relacionadas con la enseñanza on-line y se mantienen, igualmente, los problemas clásicos relativos a incumplimientos docentes, problemas de asignación de docencia, horarios, etc.
- **Exámenes.** Esta área, con 27 expedientes de intervención, sigue siendo cuantitativamente uno de los más importantes, con un 18% del total), aunque reduce significativamente su importancia frente a cursos anteriores. Los temas son muy diversos dentro de este campo, destacando los relacionados con las incidencias de la evaluación, resultados anómalos en las calificaciones, desacuerdo con las resoluciones de tribunales de compensación, cambio de criterios de evaluación, retrasos en la

publicación de calificaciones, problemas derivados de la gestión, discrepancia con los tutores de TFG y evaluación de trabajos grupales...

- **Gestión de Matrícula y Expedientes.** Se han computado 14 expedientes de intervención (9% del total), destacando subtemas como la devolución de tasas, traslados de expediente y, especialmente preocupante, el de anulación de matrícula de estudiantes de grado con alta demanda por errores en la documentación de acceso.
- **Normativas.** Con un notable aumento respecto al curso anterior, en este apartado se han atendido un total de 12 expedientes de intervención (8%) sobre incumplimiento de plazos en las respuestas a recursos, aplicación de criterios en convocatorias de investigación o movilidad, abusos en la utilización de datos personales...
- **Temas Laborales.** Con un gran incremento respecto al pasado curso, se han atendido 39 expedientes de intervención (25% del total) pertenecientes a diferentes subgrupos, con especial importancia de los derivados del reconocimiento de complementos específicos y productividad al PAS, los concursos a plazas docentes, reconocimiento de trienios y sexenios y un preocupante peso de conflictos entre compañeros...
- **Otros.** En este apartado se han producido 13 expedientes de intervención (8% del total) de muy diversos contenidos y que no pueden incluirse en los grupos o subgrupos anteriores. De nuevo, en este curso, destacan problemas relacionados con comportamientos inadecuados entre compañeros y miembros de diferentes colectivos de la comunidad universitaria, junto a otros puntuales pero muy graves, relacionados con cuestiones de salud mental, aún minoritarios pero muy preocupantes.
- **Convalidaciones, Planes de Estudio y Servicios a la Comunidad** han generado 4 expedientes (2, 1 y 1 respectivamente) relacionados con reconocimiento con estudios de ciclos formativos, problemas generados por asignaturas llave...
- No se ha abierto ningún expediente relacionado con Colegios Mayores y ni con Infraestructuras, a pesar de ser, este último, un tema de tanta importancia en la etapa COVID.

2.2.2. Resúmenes de Expedientes de Intervención

ACCESO A LA UNIVERSIDAD

I2021/10/004. Estudiante preinscrito en la Facultad de Medicina que solicita información sobre el proceso que se lleva en la gestión de las listas de espera.

Tras consultar a la Vicerrectora de Estudiantes se informa al interesado de que a la fecha hay tres vacantes que podrán ser cubiertas por los estudiantes de la lista de espera hasta las 24 horas y que posteriormente saldrán nuevas listas si se produjeran nuevas vacantes.

I2022/07/004. Un estudiante nos informa que en su preinscripción consta que la calificación es pendiente y la nota es 0 porque todavía estaba pendiente de la nota del Grado Superior. Solicita que se actualicen los cambios producidos desde ese momento y se haga constar la nota definitiva.

Trasladamos la petición al Servicio de Estudiantes e informamos al interesado

BECAS Y AYUDAS

I2022/02/011. En relación con la resolución en la convocatoria 2021 de los contratos predoctorales en la que considera no se han reconocido méritos acreditados en cuanto a las publicaciones y las comunicaciones incluidas en el historial científico. Recurrió en su día la resolución provisional y ha observado cuando se ha publicado la definitiva que no se han tenido en cuenta sus alegaciones.

El Vicerrector de Investigación explica que únicamente han tenido en cuenta la segunda titulación, pero no las actividades científicas relacionada con esa área de conocimiento ya que no tienen relación con la línea de investigación específica de derecho.

Informamos a la persona interesada que los criterios de la convocatoria para los contratos predoctorales son claros en lo que se refiere al carácter competitivo de los mismos. Se prima la mayor adecuación entre el proyecto de doctorado y el currículum científico de los candidatos. En este caso está justificado que la comisión encargada haya valorado únicamente la segunda titulación, pero no los méritos del historial científico, que en nada se adecúan al proyecto de doctorado.

I2022/06/002. Estudiante de Doctorado que se queja del retraso del ingreso de la Beca Erasmus, que pone en peligro las prácticas internacionales y la investigación que ha de desarrollar durante su estancia.

La Jefa del Servicio de Relaciones Internacionales explica que por cada caso de movilidad hay que hacer 13 nóminas y esa parte del procedimiento les viene dado desde Gestión Administrativa y nada pueden hacer para agilizar los trámites. En este caso se añaden los controles establecidos por Hacienda para controlar el blanqueo de dinero. La persona interesada manifiesta comprensión de la situación.

I2022/06/18. Estudiante con Beca SICUE que ha realizado un intercambio con un programa de estudios de las equivalencias entre la universidad de origen y la de destino, que cuenta con el

visto bueno de la persona responsable de Coordinación, en el que ha cursado una asignatura optativa en lugar de la obligatoria preceptiva que ahora debe cursar.

Desde la coordinación nos explica que desde el Vicedecanato es imposible cotejar cada tabla de equivalencia máxime si se tiene en cuenta el elevado número de titulaciones. Por ello confían en que los estudiantes realicen las equivalencias oportunas. No obstante, se está estudiando la posibilidad de que se reconozcan las asignaturas optativas cursadas a mayores en la Universidad de destino como optativas del último curso, con lo que se equilibraría la carga total de créditos a cursar. Traslamos a la persona interesada la posibilidad ofrecida por la persona responsable de Coordinación.

CONVALIDACIONES

I2021/09/004. Estudiante que solicita la convalidación de diversas asignaturas de dos ciclos formativos superiores. Se queja de la insuficiente información recibida y de la obligatoriedad de presentar los certificados en castellano desde otra lengua oficial del estado.

Le remitimos las tablas de convalidaciones de la Uva respecto a los diferentes títulos de FP relacionados. Aunque estas tablas se refieren a los títulos impartidos en la CC.AA de Castilla y León, la persona interesada puede hacer una traslación a su formación para fundamentar la solicitud, como indica la normativa.

Desde el decanato nos informan que han solicitado documentación complementaria a la persona interesada y cuando la presente se reunirá el Comité y resolverá.

DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

I2021/09/010. Estudiante a la que han asignado una tutora de prácticas diferente de la que tuvo en el período anterior, aunque el proyecto docente del prácticum establece que la persona que tutoriza tiene que ser la misma en todos los períodos de prácticas.

Nos ponemos en contacto con el Director del centro quien se compromete a analizar el caso con el Comité de Grado. Finalmente, se autoriza el cambio de Tutor de Prácticas, aunque no sea posible asignarle el Tutor del pasado curso por tener ya un número suficiente de alumnos a su cargo y ello conllevaría grandes problemas organizativos.

I2021/10/019. Estudiante de un programa de doctorado que expone el conflicto que mantiene con su director de tesis, del que el Director del Programa está al corriente.

Le informamos de que la primera instancia de resolución de un conflicto como el que nos explica es el Comité del Programa de Doctorado. Si no fuera posible resolver el problema en esa instancia, el compromiso de supervisión de las tesis establece que durante el período que transcurre entre la admisión del doctorado y la presentación de la tesis se someterá a la decisión

que adopte el Comité de Dirección de la ESDUVA o comisión en la que delegue. Mientras que los conflictos que surjan en relación con la admisión, evaluación y defensa, se someterán a la Comisión de Doctorado de la Uva.

Le recomendamos que siga los procedimientos establecidos y se dirija a la Defensoría en el caso de no encontrar una solución a través de los mismos.

I2021/11/003. Alumnos que denuncian que después de ocho semanas desde el comienzo del curso, todavía no ha culminado la asignación de un docente a una de las asignaturas del Plan de estudios. Esta situación provoca inquietud entre los estudiantes matriculados sobre metodología, contenidos y procedimientos de evaluación a aplicar según el docente finalmente encargado, estando a mes y medio del examen de la primera convocatoria.

El papel de la Defensoría es el de interesarse por la situación y esperar la intervención y las decisiones que adopten los órganos y autoridades académicas competentes, de cara a la solución rápida y satisfactoria que garantice los derechos de los estudiantes.

I2022/03/09. Estudiante que, en representación de sus compañeros, expone las vicisitudes ocurridas con la docencia de una asignatura que ha pasado por cuatro profesores distintos, con criterios y procedimiento de evaluación cambiantes, y claramente contradictorios con lo que prevé la Guía Docente.

Desde la Defensoría proponemos la mediación ante el departamento para que los evalúe un Tribunal con los contenidos y el procedimiento de examen cerrado en un documento que se suba al campus virtual de la asignatura.

Finalmente, los estudiantes llegan a un principio de acuerdo con el último docente de la asignatura

I2022/04/002. Unos profesores exponen su desacuerdo con los horarios aprobados para el curso 2022-2023 en los que se adjudica a la asignatura que imparten horarios a las 8,00 horas tres días a la semana, lo que a su juicio conculca el artículo 15.2 del ROA. Han presentado alegaciones ante el Vicerrectorado de Ordenación Académica

La persona responsable del Decanato nos responde que los horarios elaborados para el curso 2022-2023 cumplen con la normativa vigente, están organizados en turno de mañana de 8 a 15 horas y fueron aprobados por la Junta de Facultad con casi unanimidad.

Escribimos a los profesores interesados que, a la vista de las explicaciones ofrecidas por el Decanato, entendemos que no es posible considerar la existencia de un trato discriminatorio, siempre y cuando en sucesivos cursos se aplique el principio de rotación en la asignación horaria de las distintas asignaturas.

I2022/04/003. Miembro del PDI se considera discriminado por pertenecer a una unidad docente de pequeño tamaño. Por un lado, entiende que el tamaño pequeño de las Unidades

Docentes con dos o menos profesores no debe constituir un obstáculo insalvable para la progresión académica del profesorado que reúna las condiciones para la transformación a plazas de profesorado integrado. Por otro lado, considera que tampoco deberían existir requisitos especiales para el profesorado que forma parte de estas unidades docentes como es “la adquisición y comunicación de la Evaluación positiva/Acreditación a figuras PAYUD o superiores, antes de la fecha de apertura de plazo para solicitar las plazas por parte de los Departamentos”, ya que habiendo sido presentadas todas las solicitudes para su Evaluación por la ACSUCYL en el mismo plazo, y por tanto el total de los participantes contar con todos los requisitos para la Evaluación positiva a fecha de 02 de Noviembre de 2021, el día de comunicación de la Evaluación por parte de la Agencia no debe ser discriminatorio ni determinante para dejar fuera del proceso de transformación de la plaza al grupo de la Modalidad B.2.

Alude a los perjuicios ocasionados por su exclusión del proceso de solicitud de la plaza PAYUD en este año, como son, entre otros, el menoscabo de su actividad investigadora y por consiguientemente de su carrera académica.

Entendiendo que problema plantado puede vulnerar los derechos de un miembro del PDI y constituir una discriminación por razones territoriales, la Defensoría realizó dos informes dirigidos al Rector y el Vicerrector de Profesorado recogiendo, en el primero, la esencia de las peticiones formuladas por la profesora y un segundo informe sobre la creación y transformación de plazas y la progresión académica del profesorado inserto en unidades docentes menores.

Los informes y la respuesta del Vicerrectorado figuran en el apartado de Informes, con el número 6.

I2022/05/002. Profesor solicita la intervención de la Defensoría ante la vulneración de los derechos del profesorado, derivada de la actuación de la ANECA en la evaluación de los sexenios de investigación. La ANECA, convocatoria tras convocatoria, continúa haciendo oídos sordos a la sentencia de 12 de junio de 2018 de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, en la que se indica que lo valorable es la aportación al progreso del conocimiento y no la publicación en revistas científicas o editoriales indexadas. Solicita de esta Defensoría que comparta la situación denunciada con las defensorías de las universidades y haga llegar el problema hasta el Defensor del Pueblo.

Ante la trascendencia del asunto y su extensión al profesorado del conjunto de las universidades, nos dirigimos a las defensorías de las Universidades solicitando:

1. Saber si a las Defensorías han llegado quejas e iniciativas análogas poniendo en cuestión el procedimiento de evaluación de la actividad investigadora. Y, 2. Solicitando el parecer sobre la

conveniencia de plantear el caso ante la Oficina del Defensor del Pueblo y/o ante cada una de las oficinas autonómicas de esta institución.

Las Defensorías de las universidades Autónoma de Madrid, Valencia, Sevilla y Complutense de Madrid estiman que podría estudiarse la elevación de una recomendación a la oficina del Defensor del Pueblo para que intervenga en este asunto.

I2022/02/022. Nos escribe una persona con contrato Personal Técnico de Apoyo del Ministerio. La convocatoria indica la posibilidad de impartir docencia, en el artículo 53 características de las ayudas apartado 5: " (...), las personas que sean contratadas al amparo de estas ayudas podrán prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes, en su misma institución o en otras, por un máximo de 80 horas anuales, a petición propia y con la aprobación de su institución, respetando, en su caso, la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas."

Desde el Servicio de Apoyo a la Investigación han indicado que no era posible que un técnico con contrato de PAS imparta docencia. El Vicerrector de Investigación envía, igualmente, respuesta negativa.

Realizamos un informe dirigido a los Vicerrectores de Profesorado e Investigación. El informe y la respuesta conjunta de los Vicerrectorados consta en el apartado de informes, con el número 4.

I2022/06/005. Estudiante que está realizando un TFG consistente en una aplicación para Android destinada al proyecto de investigación del departamento, manifiesta que para subir la aplicación al Play Store ha tenido que registrarse como desarrollador y pagar una cuota que la UVa no le reembolsa.

Hablamos con uno de los tutores del TFG e indicamos al estudiante que se ponga en contacto con el tutor para gestionar la devolución del importe pagado. Resuelto a través del Grupo de Investigación

I2022/06/011. Estudiante que ha obtenido una beca para realizar prácticas internacionales en un país africano durante el segundo cuatrimestre expone que su situación académica y personal es muy complicada teniendo en cuenta que no ha podido seguir la docencia con normalidad al no tener señal estable de internet y los frecuentes cortes de luz.

Desde la Defensoría entendemos la dificultad de compatibilizar la actividad académica reglada con las prácticas curriculares. Como tales prácticas no aseguran un trato diferente al que se exige a los estudiantes presenciales, es preciso acordar con cada docente la compatibilidad entre ambas situaciones. A la vista de que es un tipo de beca que se adapta fundamentalmente a las características del prácticum de los Grados en Educación realizaremos una recomendación en el sentido de que en caso de mantener la oferta de esta modalidad específica a otros grados

fuera de Educación. Se asegure que los estudiantes conocen y comprenden las dificultades inherentes a dichas prácticas.

C2022/04/001. Una estudiante se queja de que le han cambiado el horario de una asignatura porque la mayoría de los estudiantes tienen una hora libre y el profesor se atiene a lo que diga la mayoría.

Informamos a la estudiante de lo que al respecto indica el Reglamento de Ordenación Académica y que dice en su artículo 13.1. relativo al calendario “la distribución temporal de las asignaturas por cursos, grupos y horarios” por ello no parece pertinente que se altere alguno de esos elementos sin el acuerdo de todas las personas implicadas y el visto bueno de las autoridades académicas. Por tanto, parece que la solución ha de pasar por una negociación entre el docente responsable y los estudiantes matriculados dirigida a encontrar una alternativa que satisfaga a todas las partes.

EXÁMENES

I2021/12/001. Estudiante que está realizando un trabajo en grupo y tiene frecuentes desencuentros con sus compañeras hasta el punto de no retorno en el que debe abandonar el grupo. Solicita a su profesora la posibilidad de realizar en solitario el trabajo y esta no se lo permite.

Instamos a la estudiante a que realice una solicitud formal para realizar el trabajo de forma individual, ya que en este caso la defensoría podría mediar ante la profesora.

I2021712703. Una estudiante afectada por sucesivos desencuentros con su Tutora de TFG solicita ayuda para poder presentarlo en la convocatoria inmediata.

Hablamos con la coordinadora del Comité de Grado y nos asegura que el Comité asignará de manera inmediata una nueva Tutora, con quien realizará los ajustes necesarios para obtener el Visto Bueno y solicitar, de forma excepcional, la presentación pública del TFG antes de la convocatoria establecida.

I2022/02/003. Las delegadas de curso de grado informan que no se han cumplido los porcentajes establecidos en la Guía Docente de la asignatura, entre el examen final y la evaluación continua. Los cambios de los porcentajes no han sido comunicados.

Los profesores reconocen que no han comunicado el cambio, no han realizado evaluación continua y solo se ha realizado el laboratorio. Manifiestan su voluntad de aplicar la guía docente sin perjudicar a los estudiantes que hayan realizado un buen examen. Se deja en manos del Comité de grado el acordar una solución satisfactoria.

I2022/02/007. Se ha presentado al examen de Auxiliar administrativo de la Uva y en el listado del primer ejercicio aparece como aprobado, pero al comprobar su nota con el resguardo que

conserva comprueba que no coincide ya que faltan contabilizar cuatro respuestas que el lector óptico no leyó. Solicita una revisión y la informan que no harán cambio alguno en el resultado y deberá interponer un recurso de alzada corriendo el riesgo de que invaliden el ejercicio al carecer esas respuestas de la marca completa exigida.

Tras consultas pertinentes entendemos que, efectivamente, debe presentar un recurso de alzada, tal como establece la convocatoria. En el recurso solo se analizará lo que la interesada solicita y no podrá entrar en otras valoraciones.

I2022/02/021. Un estudiante matriculado por cuarta vez en una asignatura básica que tiene aprobada la parte teórica y suspensa la práctica. Se queja de la falta de atención del profesor de la asignatura que no le responde a la solicitud de tutorías y solicita información relativa a cómo presentar un recurso de alzada.

Le recomendamos que realice el recurso de alzada ante el Rector y solicite una entrevista con la Vicerrectora de estudiantes.

I2022/07/009. Se queja de que la tutora del TFG no corrige el trabajo aduciendo que está fuera de plazo. Según su relato la persona responsable de la tutorización no le ha dejado presentar el TFG en las convocatorias de diciembre ni junio y en esta también se niega a dejarla hacer el depósito sin dar justificación ni correcciones del trabajo.

De la lectura del hilo de los correos se desprende que para la primera convocatoria (junio) la tutora había realizado una primera corrección a comienzos de mayo y, considerando que el borrador carecía de coherencia, se lo devolvió pidiendo a la estudiante una revisión en profundidad que debía entregar a finales de mayo. La estudiante, por estar realizando un master, no cumplió el plazo establecido y remite un segundo borrador a fecha de 11 de julio que la tutora entiende que está fuera de plazo, por la inmediatez del cierre del plazo de presentación y depósito de los TFG.

Entendemos que no se han vulnerado los derechos de la estudiante y recomendamos, que para salir de la parálisis en la que se encuentra lo más conveniente es que corrija el TFG, se asegure de que no va a encontrar nuevos obstáculos, se lo envíe a la tutora al inicio de septiembre, se matricule para la convocatoria extraordinaria y, una vez obtenido el visto bueno, solicite la convocatoria de la Comisión de Evaluación, que en su centro está abierta todo el año.

C2022/02/004. Alumno de Grado que pregunta por la posibilidad de solicitar una segunda corrección de un examen, tras estar disconforme con revisión efectuada.

Le remitimos a los artículos 51 y 52 del ROA, advirtiéndole de que debe tener en cuenta los plazos establecidos en la normativa.

GESTIÓN DE MATRÍCULA Y EXPEDIENTES

I2021/09/002. Una estudiante matriculada durante dos cursos en un programa de doctorado que durante el curso 2020-21 no ha realizado matrícula ante la situación de pandemia y su propio trabajo, al tratar de retomar los estudios le comunican de la ESDUVA que su expediente se ha cerrado y no puede matricularse en los siguientes tres años.

Le informamos del reglamento que regula el abandono de un programa y readmisión por el que “previa solicitud motivada y en casos especialmente justificados, el Vicerrector (...) podrá autorizar la renovación de la matrícula en fecha posterior a los plazos para la misma” Realizamos un escrito dirigido al Vicerrector de Investigación en el que recomendamos flexibilizar la norma en atención a la excepcionalidad de lo vivido en este período.

I2021/09/009. Una estudiante explica que se matriculó en febrero de 2020 de una asignatura de Máster, que está realizando a tiempo parcial. No ha recibido instrucciones, ni fechas de evaluación. Ni ningún tipo de material para abordar esta asignatura. Dada la dedicación a tiempo parcial pensó que estos apoyos los recibiría en el curso 21-22, pero la indican que debe anular la matrícula del pasado curso para poder examinarse este año.

Ha solicitado la anulación de matrícula del curso 2020-2021 y han resuelto anularla, pero sin derecho a la devolución de tasas.

La estudiante precisa que en esa asignatura no ha existido asignación de las prácticas y, por tanto, ningún proceso de evaluación. Se trata de una asignatura en la que ha pagado las tasas, pero no ha sido asistida de ningún modo para poder cursarla y decide presentar un recurso de reposición ante el Rector.

El rectorado resuelve estimar el recurso de reposición presentado contra la resolución rectoral de 14 de septiembre y, en consecuencia, autoriza la devolución de tasas abonadas en el curso 2020-2021, en concepto de matrícula de la asignatura anulada.

I2021/10/001. Estudiante de primer curso de Grado que tras un mes de clase recibe la notificación de anulación de la matrícula porque entre los documentos presentados no hizo constar correctamente los datos relativos a la nota de acceso.

Finalmente, no prospera la reclamación y se procede a mantener la anulación de matrícula ya que ese error va en contra de los legítimos intereses de los estudiantes con mayor nota de acceso.

No obstante, ponemos en conocimiento del Vicerrectorado de Estudiantes el problema que origina que la revisión de los datos de la automatrícula se demore en el tiempo, impidiendo otra salida a los estudiantes afectados. Posiblemente la matriculación presencial evitaría este tipo de problemas.

I2021/10/021. Alumna de Grado que al realizar la preinscripción se equivocó al poner la nota, poniendo la nota ponderada donde no debía. Tras la presentación de la documentación la han requerido que presente alegaciones al respecto y corre el riesgo de que su matrícula sea anulada.

Comprobado que la nota de acceso de esta alumna está muy lejos de la del último estudiante admitido, se le informa que solo cabe esperar a que no se cubran las plazas o que los siguientes listados, si los hubiere, lleguen hasta la nota de acceso alcanzada.

I2022/01/004. Alumna que por motivos personales no ha podido hacer frente al pago de la matrícula en el período habilitado para ello, acude a la Defensoría para poder efectuar el pago fuera de plazo y ser readmitida en la universidad. Solicitamos la intervención del Vicerrectorado de Estudiantes y el Técnico de Asuntos Sociales quienes logran reconducir el problema, indicando a la estudiante que en un caso como este debiera haberse puesto en contacto con el Servicio de Alumnos. Finalmente, se resuelve favorablemente y la estudiante es readmitida.

I2022/03/011. Un estudiante realiza la preinscripción en un Master y es excluida sin ningún tipo de explicación. La estudiante considera que cumple los requisitos de acceso y se siente discriminada.

De la Sección de Posgrado le informan que puede presentar una reclamación dirigida al Presidente del Comité del master.

El Comité de Master ratifica la no admisión por incumplimiento de los requisitos académicos específicos de admisión, indicando que cabe recurso de alzada ante el Rector.

C2022/03/002. Consulta en relación con un problema suscitado en el Ministerio de Universidades al solicitar el duplicado de un título que había sido emitido con un error. Solicitada la subsanación en diciembre de 2019 no ha tenido respuesta y ha interpuesto queja en sede electrónica sin resultado.

Realizamos una consulta a la Unidad de Información al Ciudadano del Ministerio de Universidades quienes han trasladado la solicitud a la unidad correspondiente. La interesada nos comunica que le han solicitado diversa documentación para hacer el duplicado.

NORMATIVAS

I2021/11/001. PDI expone que ha solicitado, en junio de 2021, tanto a la Secretaría Administrativa como al Secretario Académico del departamento, acceso a las actas de las reuniones del departamento desde junio de 2019 a la actualidad. Hasta la fecha no le han proporcionado el acceso solicitado, por lo que ruega la intermediación de la defensoría.

Mediamos ante el actual y el anterior Secretario del departamento y finalmente le proporcionan el acceso a la documentación requerida.

I2021/11/011. Tras una solicitud anterior, representantes de un grupo de jóvenes investigadores preguntan si tras la intervención de la Defensoría ante la Secretaría General y el Vicerrectorado de Estudiantes para lograr el cambio de la normativa de asociaciones de la UVA, se ha producido algún movimiento.

La Vicerrectora creía resuelto este asunto y tras retomarlo no comunica que los cambios necesarios en la normativa ya se han realizado y la asociación interesada puede inscribirse en el registro al efecto.

I2022/05/006. La delegada de un curso de Grado nos consulta si es lícito que el Decanato solicite una lista con los datos personales y el DNI de los asistentes al acto de Graduación, invocando la necesidad de efectuar un control sobre los asistentes al acto.

Puestos en contacto con el Decano nos manifiesta su interés en resolver el problema de aforo que se le plantea por medios lo menos invasivos y teniendo en cuenta la protección de datos. Le informamos que la opción más utilizada es la de poner a disposición de los egresados un número determinado de invitaciones no nominativas, como medio de controlar el aforo.

I2021/11/006. Tiempo atrás se puso en contacto con la Defensoría porque es PDI sin carga docente y se le considera PAS y se encuentra en un terreno de nadie que le perjudica. En 2021 ha tenido contratos con la FUNGE y de PRAS pero ha vuelto a un contrato de PDI, Investigador a tiempo completo sin carga docente y se encuentra en una situación en que no está en ninguna lista de correos, pierde información valiosa y carece de los mismos derechos que asisten al PDI. Solicitamos a los Vicerrectorados de Profesorado e Investigación que den una solución al problema planteado ya que desde el STIC no lo ven fácil. En lo que se refiere a la lista de correos ha visto solucionado el problema, pero cuando ha cambiado de contrato la situación ha vuelto al punto de partida.

I2021/11/010. Un coordinador de Grado nos informa de los incidentes ocurridos durante una clase en la que el profesor ha faltado al respeto a un alumno de un programa de movilidad internacional. Al tiempo nos informa que alumnos de este curso y de cursos anteriores le participan que la actitud del profesor se reitera año a año.

Se le informa de que debe poner esta situación en conocimiento del Comité del título e informar también al Director del Centro.

Desde el Comité se acuerda que se tomen las medidas oportunas dirigidas a garantizar los derechos de los alumnos en el proceso de evaluación de la asignatura. Asimismo, se acuerda adoptar una solución individual para el estudiante afectado.

I2022/05/008. Una profesora nos informa del conflicto con un colega con el que cualquier cruce de palabras o comunicaciones como coordinadora del título se salda con gritos, insultos y malas formas.

Se le recomienda que remita escrito narrando el problema y el último incidente al Director del Departamento, el Director del Centro y copia a la defensoría.

El Director del Centro nos informa que ha mantenido reuniones con las partes y otra con el Director del Departamento. El profesor ha pedido perdón a la afectada y se acuerda desde ambas instancias realizar seguimiento del caso para evitar su reiteración.

C2022/04/003. Consulta de la Defensoría de la UR sobre la existencia de normativa en la UVA en relación a los permisos de maternidad y paternidad en el caso de familias monoparentales, ya que en este caso se estaría disfrutando la mitad del permiso que disfrutaban las familias biparentales.

De las respuestas a la pregunta formulada a través de la CEDU se deduce que, salvo en la Universidad de Murcia en ninguna otra se ha planteado ese problema. En la UMU han existido dos casos y se ha concedido el doble permiso a través de una resolución específica pero sin base normativa clara.

C2022/03/003. Pregunta qué ha de hacer para incluir un punto en el Orden del Día de la Junta de Facultad, que solamente han firmado dos personas.

Se le informa que su pretensión no cumple el artículo 22 del Reglamento del Centro y le sugerimos que si no se trata de un tema que requiera debate y acuerdo puede incluirlo en Ruegos y preguntas.

TEMAS LABORALES

I2021/12/002. Nos pone en conocimiento que en un concurso de profesor ayudante doctor, los criterios de baremación aparecen con la siguiente especificación para la experiencia de docencia universitaria, dentro del punto B. B. – Formación académica, experiencia docente y profesional: "Experiencia docente Universitaria (docencia, material docente, cursos). 9 puntos". Diez días a posteriori del cierre del plazo de esta convocatoria, la Comisión encargada de baremar los candidatos ha publicado, hallándose ya en conocimiento de los currículos y méritos de los candidatos unos criterios específicos que presuntamente contravienen los originales de la convocatoria en el siguiente punto:

- Convertir la aludida "Experiencia docente Universitaria (docencia, material docente, cursos). 9 puntos" en "Experiencia docente universitaria: 4 años EN EL ÁREA DE LA PLAZA 9 Puntos".

De este modo, queda excluida de baremación la experiencia docente universitaria en áreas diferentes, aun cuando sean afines al Departamento. Entiende, por tanto, que, no dándose la necesidad de añadir en general criterios específicos adicionales a los ya publicados en la

convocatoria original, se cuestiona si la comisión de selección tiene legitimidad para añadir criterios a los dados en la convocatoria.

Le explicamos a la persona interesada que actualmente todo el proceso de selección está articulado por una aplicación informática que únicamente te permite el paso siguiente si el previo está debidamente cumplimentado: no se puede acceder los méritos acreditados de los aspirantes sin haber cerrado el capítulo anterior (Baremo específico a aplicar), de manera que el baremo es previo al conocimiento por los miembros de la Comisión de los currículos de los candidatos a la plaza en cuestión. Lo que sí es de conocimiento público, es la identidad de los candidatos cuando se publica el listado provisional y definitivo de los candidatos a cada una de las plazas a concurso.

La persona afectada nos informa de que ha registrado una reclamación dirigida al Sr. Rector y al Presidente de la Comisión de Reclamaciones.

I2022/01/002. En relación con la convocatoria para el reconocimiento de Grupo de Innovación Docente (GID) para los grupos de reconocida y dilatada trayectoria en el desarrollo de PIDs, poco tiempo después se publica una enmienda a la convocatoria anterior, añadiendo una nueva condición que restringe el acceso a dicha convocatoria mediante el enunciado: “se necesita haber desarrollado un PID con una trayectoria dilatada, es decir, un PID que se haya desarrollado durante, al menos, las últimas 5 convocatorias”

En octubre se publica la resolución provisional de la convocatoria de GID, en la que se excluye al grupo en el que se encuentra la interesada por “*No cumplir los requisitos indicados en la base octava de la convocatoria GID 2021-2022, corrección de errores del 21 de julio 2021: “Podrán acogerse a esta convocatoria de Grupos de Innovación Docente de la UVa aquellos equipos que hayan desarrollado un PID con una trayectoria dilatada, es decir, un PID que se haya desarrollado durante, al menos, las últimas 5 convocatorias y haya sido evaluado positivamente en todas ellas (con un promedio superior al 60% de la calificación máxima y ningún “no apto”) y, además, cumplan los criterios establecidos en las bases cuarta y quinta de la presente convocatoria.*”

La persona interesada solicita por el portal de transparencia de la UVa información sobre la composición de la comisión que juzgó las solicitudes, observando la participación directa de uno de los beneficiarios de la resolución.

La persona interesada considera el procedimiento discriminatorio, desigual y arbitrario hacia su GID y SOLICITA, de la defensora de la Comunidad Universitaria, amparo por el perjuicio ocasionado a su grupo en dicho procedimiento y mediación para que se apliquen los mismos criterios de igualdad, equidad e imparcialidad que al resto de los grupos participantes en la convocatoria.

La Defensoría, sin entrar en el fondo del asunto, considera que el procedimiento seguido parece atenerse a la convocatoria de grupos de innovación docente (GID) de la universidad de Valladolid para el curso 2021-2022.

I2022/02/004. Un grupo de funcionarios del PAS se quejan de la asignación que realiza la Uva de los complementos específicos, realizada quebrantando los principios de igualdad, mérito y capacidad y obviando la valoración de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. La Defensoría considera que, conforme a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y a la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León:

1. Los complementos específicos no son a la persona del Personal de Administración y Servicios sino al puesto de trabajo, es decir se trata de valorar la singularidad de cada puesto de trabajo, asignando un complemento en atención a la responsabilidad, la dedicación, la dificultad técnica, etc. que requiere cada puesto de trabajo.
2. Los complementos personales, aquellos que reconocen la valoración de la trayectoria, la actuación profesional, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, son los establecidos como complemento de productividad y el complemento de la carrera horizontal (4 grados), reconocidos por el reglamento que regula la carrera profesional horizontal del Personal de Administración y Servicios de la Uva, aprobado por el Consejo de Gobierno el 2 de diciembre de 2019 (BOCYL de 5-12-2019)

Por tanto, no cabe mezclar ambos componentes retributivos, ya que son de muy distinta naturaleza.

En la actualidad la Universidad de Valladolid tiene establecido un mecanismo automático entre el complemento de destino y el complemento específico que puede, efectivamente, implicar que análogas funciones desempeñadas en un puesto de trabajo sean retributivamente reconocidas de manera desigual dependiendo del nivel del puesto de trabajo.

Que, a fin de superar esta disfuncionalidad, la Defensoría ha recomendado a la Gerencia de la Uva que consideramos necesario abordar, con la máxima diligencia, la elaboración y aprobación de los criterios, públicos y negociados, que regulen la asignación de los complementos específicos a los puestos de trabajo. (ver informe)

I2022/036/012. Un miembro del PAS nos remite un escrito en el que realiza una serie de reflexiones en relación a la transformación de plazas sobre el temario, las preguntas del examen y el procedimiento de transformación de plazas laborales para su promoción.

Una vez consultada la jefatura del Servicio de Gestión del PAS, entendemos que por lo que se refiere al temario y las preguntas formuladas en el examen, son las que figuran en las bases de

la convocatoria, a las que podría haber presentado reclamación tanto en relación con el temario como al desarrollo de las pruebas.

Por lo que se refiere a la transformación de las plazas es el resultado de un proceso de negociación que corresponde a la Gerencia y los representantes del PAS, mediante acuerdo que ha de ser ratificado por la Mesa de Negociación y, en último término, por el Consejo de Gobierno.

I2022/04/001. Recibimos un escrito en relación a unas plazas ocupadas por personal laboral que se van a funcionarizar y que considera que el personal que ocupa dichas plazas debiera pasar al grupo C1 en lugar de al C2, al tiempo que denuncia una situación de acoso hacia su persona por parte de algún miembro del Comité de Empresa.

Aclaramos que la decisión sobre cuántas y qué plazas se convocan, corresponde a la Gerencia y los representantes del PAS, mediante acuerdo que ha de ser ratificado por la Mesa de Negociación y, en último término, por el Consejo de Gobierno.

Por lo que se refiere al posible acoso laboral, la Uva dispone de un Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso que puede ser activado siguiendo el procedimiento establecido.

I2022/05/005. Persona que actúa en nombre de INICIACTIVA (Asociación de jóvenes investigadores de la Uva) informa que el colectivo de PDI laboral no permanente de la Uva (contratados predoctorales y posdoctorales, así como los Ayudantes doctores) no cobran los complementos salariales que les corresponde legalmente.

Los trienios no los cobran los miembros de este colectivo; ni los Ayudantes doctores perciben los complementos retributivos de docencia e investigación, aunque si le permiten solicitarlos y obtenerlos, pero sin efectos salariales.

Desde la defensoría se recopilan distintas sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Aragón, Asturias y Andalucía en relación con este caso y remitimos consulta a las Defensorías para conocer la situación en sus respectivas universidades.

Redactamos sendos informes dirigidos al Rector. "INFORME SOBRE EL DERECHO DE LOS CONTRATADOS PREDOCTORALES Y POSTDOCTORALES A DEVENGAR EL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (Trienio)" y el "INFORME SOBRE EL DERECHO DE LOS AYUDANTES DOCTORES A DEVENGAR LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN". (Véase apartado de Informes 10 y 11 de la Memoria).

OTROS

C2022/05/003. Se trata de las Prácticas de un Master, donde la empresa le comunica que el jefe no está de acuerdo con la práctica porque han de dedicar mucho tiempo. Le entregan la carta de despido, pero él no ha tenido noticia alguna de la persona responsable de coordinación.

Se le recomienda que envíe escrito de queja, manifestando incumplimiento de condiciones de la práctica y solicitando que se hagan cargo de posibles costes económicos.

C2022/04/002. Miembro del PDI informa que la madre de un estudiante, que tuvo hace dos años y no ha vuelto a clase, le llama constantemente para pedirle una cita.

Se le informa que puede negarse a esa cita puesto que el estudiante es mayor de edad, pero si considera que debe acceder por otros motivos puede plantearlo a la Defensoría y estudiaremos de qué modo podemos ayudarla.

2.3. INFORMES Y RECOMENDACIONES

Otra de las funciones relevantes para la vida universitaria de la Defensoría de la Comunidad Universitaria es la elaboración de los Informes monográficos.

Estos Informes, de contenido motivado, responden tanto a cuestiones generales de mejora para el funcionamiento de nuestra universidad como a asuntos concretos fruto de reclamaciones recibidas en la Defensoría, observaciones sobre normativas existentes o en elaboración, o sobre medidas que contribuyan a mejorar y aumentar las garantías de los miembros de la Comunidad Universitaria. Los Informes son remitidos al Rector y/o a los responsables de los distintos Órganos de Gobierno de la UVa, quienes deben responder por escrito a los mismos (Art. 24.1 RDCU).

También suscitan el proceso de elaboración y remisión de Informes los debates celebrados en los Congresos (nacionales e internacionales) entre responsables de las defensorías universitarias, donde a menudo se trascienden temas puntuales para promover propuestas de mayor alcance para la universidad.

La elaboración del Informe monográfico es una tarea compleja, que demanda un proceso de análisis y síntesis de los temas que se plantean con el fin de transmitirlos con motivación, economía y claridad expresivas, con objeto de solicitar respuestas dirigidas tanto a la toma de iniciativas de mejora como a la subsanación de irregularidades puntuales, siempre con la aspiración última de contribuir a la mejora de la calidad universitaria.

La mayoría de estos Informes son consecuencia de reclamaciones e intervenciones de la Defensoría de la Comunidad Universitaria, sugerencias sobre normativas, medidas de mejora académica etc. aunque algunos derivan de consultas que ponen de manifiesto ausencia de normativas o procedimientos específicos considerados de interés. El receptor ejecutivo cambia en función del tema del Informe.

Procedemos a reproducir aquí los once informes y recomendaciones elaborados a lo largo del período propio de esta Memoria (2021-22), así como la respuesta obtenida a los mismos (si la hubiere) en forma de “Comentario”.

Informe 1)

Sra. Vicerrectora de Internacionalización

INFORME SOBRE LA NECESIDAD DE HOMOGENEIZAR LOS BAREMOS DE RECONOCIMIENTO DE CALIFICACIONES OBTENIDAS EN ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

En noviembre de 2021 la Defensoría de la Comunidad Universitaria analizó un expediente en el que un egresado extranjero planteaba lo que valoraba como un trato desigual por razón de origen, dado que la equivalencia que se le aplicaba en la adjudicación de una beca predoctoral era sensiblemente inferior a la que se estaba realizando con estudiantes de movilidad ERASMUS. Tras el análisis del caso se descartó la discriminación por origen pero, sin embargo detectamos un problema que puede derivar, efectivamente, en trato desigual y que nos parece debe ser abordado para su solución por las autoridades académicas.

Se constata la aplicación de diferente normativa de referencia en el reconocimiento de la misma calificación, correspondiente a los mismos estudios y centro universitario de referencia, según se trate de su valoración para reconocimiento de movilidad ERASMUS o para solicitud de una beca predoctoral.

Así, para el caso de la movilidad ERASMUS, el reglamento de la UVA establece:

RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2016, del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de 12 de abril de 2016, de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Normativa de la Universidad de Valladolid sobre Movilidad Internacional de Estudiantes:

*Artículo 9. Calificaciones obtenidas. 1. Una vez facilitadas las calificaciones al RIB por parte del estudiante, éste las transformará al sistema español. En caso de que la Universidad de acogida no facilite las calificaciones al estudiante, el RIB las reclamará. Una vez transformadas las facilitará al CRI, quien incluirá las calificaciones en las actas y las firmará con el refrendo de la CV: BOCYL-D-22042016-2 Boletín Oficial de Castilla y León Núm. 77 viernes, 22 de abril de 2016 Pág. 16522 firma del Secretario del Centro. Para ello, **utilizará la tabla de conversiones que aparece en el certificado académico o, en su defecto, la aprobada por la Junta de Centro correspondiente. En el caso de que no hubiera dicha tabla en el Centro se utilizará la tabla de la Universidad de Granada, como Universidad Europea** de referencia en el ámbito de intercambios internacionales y que esta Universidad hace suya, disponible en la dirección*

<http://internacional.ugr.es/pages/conversion-calificaciones/tablaconversioncalificaciones>.

Pero, en cambio, la convocatoria de becas predoctorales establece como referencia para el cálculo de las equivalencias lo establecido por ANECA en el Anexo II del *Reglamento de 21 de marzo de 2016 de la Dirección General de Política Universitaria, por la que se actualiza la relación de escalas de calificación de los estudios o títulos universitarios extranjeros y las equivalencias al sistema de calificación de las universidades españolas*

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:c49dc8ae-8f47-47e5-8ec7-563e98dae077/anexoii-equivalencias.pdf> (página 3160 en su caso)

El resultado de esta diferencia es que una calificación de, por ejemplo, 28 obtenida por un estudiante UVA en una movilidad ERASMUS en Italia, sería reconocida en su expediente UVA con una equivalencia de sobresaliente 9. Incluso la norma abre la posibilidad de que los centros tengan sus tablas específicas de reconocimiento, lo que puede derivar en resultados distintos para estudiantes de la misma universidad de origen.

Por el contrario, un egresado por esa misma universidad italiana que solicita una ayuda predoctoral en la UVA obtendría una calificación de notable 7 para esa misma calificación de 28 en la misma asignatura y estudios, lo que plantea un problema de desigualdad en el tratamiento de datos dependiendo del destino de los mismos.

Conscientes de que el problema planteado no es responsabilidad directa de la UVA, a la vista de lo indicado estimamos necesario realizar la siguiente **recomendación**:

- Consideramos que desde el Vicerrectorado de Internacionalización debe abordarse un análisis exhaustivo de este problema y, si es posible, compartir con otras universidades su debate y solución mediante la adopción de criterios comunes a la hora de la transferencia de calificaciones de los estudiantes ERASMUS
- Al mismo tiempo, estimamos sería conveniente que el Vicerrectorado de Internacionalización instase a la CRUE y ANECA a realizar un esfuerzo de homogenización de los criterios de reconocimiento para todos los supuestos, de forma que se elimine el trato desigual derivado de la utilización de baremos distintos según convocatorias.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, le ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 9 de febrero de 2022

Respuesta:

Con fecha 19 de octubre de 2022 se recibe respuesta de la Sra. Vicerrectora indicando que” Aceptando su recomendación, vamos a proceder a:

Estudiar desde la Comisión de Relaciones Internacionales delegada del Consejo de Gobierno, la pertinencia de homogeneizar las tablas de conversión de calificación a efectos de reconocimiento académico en estancias de intercambio y centralizar la información en la página Web.

Trasladar a la Sectorial de Internacionalización de la CRUE la problemática recogida en su informe, con el ruego de atender nuestra petición”

Informe 2)

Sr. Rector

Sr. Presidente del Comité de Salud Laboral

INFORME SOBRE LA NECESIDAD DE REVISAR LOS PROCEDIMIENTOS Y ÓRGANOS COMPETENTES EN LA VALORACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO Y DE IMPLEMENTAR UN PROTOCOLO DE ACOSO ENTRE ESTUDIANTES

Desde la puesta en marcha en 2012 del *Protocolo de Prevención e Inhibición del Acoso en el ámbito laboral* hasta la actualidad tras la revisión y adaptación de la norma en el *Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid* (BOCyL 16 de mayo de 2019), la defensoría de la comunidad universitaria ha participado directamente en su aplicación como miembro del Equipo Técnico de Evaluación de Acoso (ETEA), según lo establecido en dichas normas.

La participación directa de los defensores/as en estas actividades de análisis e información de las posibles situaciones susceptibles de ser constitutivas o derivar en acoso, ha sido objeto de reflexión y análisis constante en diferentes Encuentros y Jornadas Técnicas de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias. Aunque no se ha conseguido unanimidad sobre la pertinencia de la participación y responsabilidad directa de las defensorías en estos procedimientos, sí se ha puesto de manifiesto la complejidad del tema y los posibles problemas derivados, dado que el fundamento de la acción de la defensoría es ser “cierre de procesos” y podemos encontrarnos ante situaciones en las que personas disconformes con la aplicación del protocolo pudieran manifestar su descontento y recurrir a la defensoría, con el consiguiente conflicto de intereses para los defensores/as que han formado parte de la toma de decisión o, al menos, de la fase de información inicial.

A esta cuestión se viene a sumar la progresiva profesionalización de los procesos de valoración y análisis del acoso laboral, que forma parte de una disciplina reglada como especialista en Riesgos Laborales.

Ante esta situación, desde la Defensoría de la Comunidad Universitaria de la Universidad de Valladolid, hemos realizado un pequeño estudio de la situación en 28 de las universidades públicas españolas, sobre el papel que se asigna a las defensorías en los diferentes protocolos que abordan el acoso, cuyos resultados se reflejan, resumidamente, en el cuadro adjunto:

LAS DEFENSORÍAS EN LOS PROTOCOLOS DE ACOSO DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS		
UNIVERSIDAD	DEFENSORÍA	ÓRGANO RESPONSABLE
Córdoba	No actúa	Servicio de prevención de riesgos laborales
Pablo Olavide	No actúa	
Sevilla	No actúa	CPEIA (Comité para la prevención, evaluación e intervención frente al acoso)
Almería	En la recepción de la denuncia	Servicios de prevención de riesgos laborales
Granada	En la recepción de la denuncia	OPRA (Oficina de prevención y respuesta ante el acoso)
Cádiz	Podrá ser invitado con voz y sin voto	Servicio de prevención de riesgos laborales
Extremadura	No actúa	Servicio de prevención de riesgos laborales
Málaga	No actúa	Servicio de prevención de riesgos laborales
Jaén	No actúa	Servicio de prevención de riesgos laborales
Salamanca	Asiste a la CPAEI con voz y sin voto	Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral
León	Forma parte de la CTE	Comisión Técnica de Evaluación

Defensoría de la Comunidad Universitaria. Memoria curso 2021-2022

Oviedo	Puede asistir con voz y sin voto	Comisión
Zaragoza	No actúa	Gerencia/Servicio de prevención de riesgos laborales
País Vasco	No actúa	Comité arbitral
Miguel Hernández	No actúa	CASAPT
Santiago de Compostela	No actúa	Comisión de Resolución de Conflictos (CRC),
Autónoma de Madrid	No actúa	Comisión de seguimiento de riesgos psicosociales.-
UNED	Actúa una vez concluida la fase de resolución mediante diálogo sin solución. A partir de ese momento es plenamente responsable del procedimiento hasta su finalización	Unidad de Salud Laboral/ Defensor
Illes Balears	En la recepción de la denuncia	Servicio de Prevención (área de Salud) Comissió de Resolució de Conflictes
Alicante	No actúa	Servicio de Prevención (1ª Fase) Comisión de Resolución de Conflictos 2ª Fas
Carlos III	Miembro nato de la Comisión	Vicerrector de Infraestructuras y Medio Ambiente / Mediador Comisión
Politécnica de Madrid	No actúa	Servicio de Prevención de R. Laborales Comité Asesor
Politécnica de Cartagena	No actúa	Comisión de Reclamaciones en Materia de Conflicto Interpersonal y Acoso Laboral (CORA).
Da Coruña	No actúa	Comisión Institucional de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CIMAC
Cantabria	Responsable de la primera Fase	Defensor (1ª Fase) Comisión Técnica de Evaluación. (2ª Fase)
Pública de Navarra	Actúa en la recepción y el traslado a la Asesoría Confidencial	Asesoría Confidencial
Murcia	Mediador a petición de parte o del Rectorado No está presente en la CRC	Comisión de Resolución de Conflictos (CRC)
Rey Juan Carlos	Elabora el primer análisis y la admisión de la reclamación, así como mediador y conciliador del proceso	Comisión de Acoso

En más de la mitad de los casos la persona responsable de la defensoría no actúa en ningún momento del procedimiento (15 casos).

En seis casos su papel consiste, exclusivamente, en recibir la denuncia y tramitarla al órgano competente y/o actuar en la primera fase, mientras que en dos actúa como invitado con voz y sin voto en la comisión (Cádiz) o como mediador a petición del rectorado (Murcia)

Solo en cinco casos el defensor/a es miembro del órgano responsable (Universidad de León; Universidad Carlos III)

A la vista de lo indicado estimamos necesario realizar la siguiente **recomendación**:

- Consideramos necesaria la revisión de los procedimientos de análisis y valoración del acoso laboral en la Universidad de Valladolid, de forma que el análisis de los casos se realice por personas con una formación especializada.
- A la vista de los modelos más generalizados en las universidades públicas españolas, el órgano más adecuado parece ser el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con asesoramiento, si fuera necesario, de otros expertos en la materia en cada caso específico.
- El papel de la Defensoría de la Comunidad Universitaria debe limitarse, como mucho, a la recepción y tramitación inicial de los casos y su participación, si fuera necesaria, en la fase de mediación.

Igualmente, consideramos de interés destacar que la actual normativa no contempla la situación de acoso entre estudiantes, un problema que se plantea cada vez de forma más habitual y para cuya solución no contamos con un protocolo adecuado. Por lo tanto, recomendamos que, a la vez que se realiza la adaptación del protocolo relativo al acoso laboral en PDI y PAS, se aborde, también, este problema.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y la Memoria 2021-22, le ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 18 de febrero de 2022

Respuesta:

Con fecha 2 de noviembre de 2022, se recibe respuesta por parte del Sr. Presidente del Comité Arbitral indicando que “en los próximos meses la UVa ha de proceder a aprobar sus Normas de Convivencia en desarrollo de la Ley 31/2022 de 24 de Febrero, de Convivencia Universitaria. A tal fin, está previsto que la Comisión de Convivencia, con la asistencia de la Secretaría General, elabore un diagnóstico sobre la adaptación de las normas de convivencia vigentes actualmente, que implicará una revisión y análisis de los actuales Protocolos”.

Informe 3)

Sra. Secretaria General

INFORME SOBRE LA NECESIDAD DE REGULAR LA EXENCIÓN O COMPENSACIÓN DE TASAS POR PREMIOS EXTRAORDINARIOS DE GRADO Y MÁSTER

Con fecha 14 de enero de 2022 se registró en la Defensoría de la Comunidad Universitaria una consulta enviada por el Defensor Universitario de la UCM a la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU), en la que se planteaba el problema relativo a la devolución/exención de tasas en los casos de personas que han obtenido el Premio Extraordinario de Grado o Máster.

La investigación en el caso de la Universidad de Valladolid desveló que, dado que el Decreto 1002 de 5/08/2010 no incluye ninguna referencia al respecto, su aplicación ha provocado que dejara de aplicarse la exención de tasas por emisión de títulos para las personas que habían obtenido el Premio Extraordinario de Licenciatura regulada por el Real Decreto 1496/1987. Se ha constatado en las convocatorias de 2019-20 y posteriores la inclusión de algunos premios específicos que conllevan dotación económica para matrícula en master (Premio a la EXCELENCIA ACADÉMICA EN EL GRADO PARA ESTUDIANTES DE MÁSTER y Premio ESPECIAL GIR/INSTITUTO PARA ESTUDIANTES DE MÁSTER), sin embargo, no se asigna dotación económica alguna a la convocatoria general de Premio EXTRAORDINARIO de Grado y Máster.

En la actualidad, en el marco de EEES, los premios extraordinarios se mantienen en la medida en que cada universidad regula su concesión y efectos. La exención de precios públicos puede ser regulada por cada Comunidad Autónoma en sus Decreto de Precios Públicos que se publica anualmente. En el caso de Castilla y León, al igual que en la mayoría de la CCAA, no se incluye como supuesto de exención el haber obtenido premio extraordinario en el nivel anterior de estudios (grado respecto a máster, por ejemplo).

La consulta realizada a la CEDU pone de manifiesto que hay universidades que han abordado esta cuestión estableciendo iniciativas propias tendentes a mantener algún tipo de reconocimiento económico vinculado a la concesión de los premios extraordinarios de grado, máster y doctorado. Así, hay universidades que tienen regulación propia al respecto incluyendo la devolución de tasas en la convocatoria de los premios: Sevilla, Murcia, Carlos III, Jaén, Huelva...En otros casos se hace una convocatoria específica que incluye una dotación económica como en la Universitat Jaume I, o ayudas equivalentes al importe del título, como la Universidad de Valencia.

Desde la Defensoría de la Comunidad Universitaria consideramos que la Universidad de Valladolid está cumpliendo, como no podía ser de otra manera, la legislación vigente, y que las últimas convocatorias realizadas manifiestan la voluntad de reconocer la excelencia de nuestros mejores estudiantes de Grado con ayudas a los estudios de Máster.

Entendemos, sin embargo, que la situación actual introduce un trato desigual entre universidades y que existen fórmulas ya probadas para poder recuperar ayudas equivalentes a la exención de emisión del título de forma similar a lo que se hacía previamente a la publicación del Decreto 1002 de 5/08/2010.

Recomendamos que se exploren estas vías, de forma que nuestros egresados tengan un trato análogo al que se ofrece en otras universidades. Bien mediante la inclusión de una ayuda económica equivalente a las tasas de emisión del título a todos aquellos que obtengan el premio extraordinario de Grado o Master, o mediante cualquier otra vía que pueda arbitrarse con el mismo objetivo.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, le ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 7 de marzo de 2022

Respuesta:

Con fecha 26 de octubre se recibe respuesta por parte de la Sra Vicerrectora de estudiantes indicando que “En respuesta al informe enviado el 7 de marzo de 2022 SOBRE LA NECESIDAD DE REGULAR LA EXENCIÓN O COMPENSACIÓN DE TASAS POR PREMIOS EXTRAORDINARIOS DE GRADO Y MÁSTER en el que se recomienda: “Que nuestros egresados tengan un trato análogo al que se ofrece en otras universidades. Bien mediante la inclusión de una ayuda económica equivalente a las tasas de emisión del título a todos aquellos que obtengan el premio extraordinario de Grado o Master, o mediante cualquier otra vía que pueda arbitrarse con el mismo objetivo”. Le comunico que la Universidad de Valladolid y este vicerrectorado está estudiando la modificación del Reglamento de Premios Extraordinarios para incluir un componente económico equivalente a las tasas de emisión del título a todos aquellos que obtengan el premio extraordinario de Grado o Master”

Informe 4)

Sr. Vicerrector de Profesorado

INFORME SOBRE POSIBLE ASIGNACIÓN DE DOCENCIA AL PERSONAL TÉCNICO DE APOYO DE LA AGENCIA ESTATAL DE INVESTIGACIÓN.

Con fecha 8 de febrero se ha iniciado en esta defensoría un expediente de intervención relativo al caso de una persona, Rebeca Pérez, que ha resultado seleccionada en la [Convocatoria 2020 de Ayudas para el Personal Técnico de Apoyo de la Agencia Estatal de Investigación](#) (resolución firmada a 5/07/2021), y se ha incorporado al Departamento de Ingeniería Química y Tecnología del medio Ambiente.

En dicha convocatoria se explicita que

Art 53.

5. Sin perjuicio del régimen general de concurrencia y acumulación de ayudas descrito en el artículo 8 de esta resolución, las personas que sean contratadas al amparo de estas ayudas podrán prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes, en su misma institución o en otras, por un máximo de 80 horas anuales, a petición propia y con la aprobación de su institución, respetando, en su caso, la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Sin embargo, la solicitud realizada en este sentido ante el Servicio de Apoyo a la Investigación ha sido rechazada con el argumento de que su contrato es de Personal de Administración y Servicio y, por tanto, no puede tener responsabilidades docentes, a pesar del apoyo explícito del propio Departamento.

Entendiendo que, efectivamente, la UVa está cumpliendo escrupulosamente las condiciones de la convocatoria contratando como PAS a las personas seleccionadas, igual que se hace en otras universidades vecinas, pensamos que hay una cierta contradicción con lo explicitado en la convocatoria.

Recomendamos realizar una consulta al órgano convocante para que haga una aclaración sobre la forma y efectos de desarrollar la “*colaboración complementaria en tareas docentes*” a la que se alude en la convocatoria.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, le ruego me comunique la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 17 de marzo de 2022

Respuesta:

Con fecha 30 de junio de 2022 se ha recibido respuesta firmada por los Vicerrectores de Investigación, y Profesorado. Se indica que “en la “Convocatoria de 2020 de Ayudas para el Personal Técnico de Apoyo de la Agencia Estatal” se indica que las colaboraciones complementarias en tareas docentes requieren de la aprobación de la institución. Es por tanto potestad de la institución autorizar a los contratados como Personal Técnico de Apoyo a realizar colaboraciones complementarias en tareas docentes...El personal técnico de apoyo no es personal investigador, y no puede ser catalogado como PDI, sino como PAS, y, por tanto, de acuerdo a la estrategia de la Universidad de Valladolid, no dispone de la aprobación necesaria para realizar colaboraciones complementarias en tareas docentes”

Informe 5)

Sr. Rector de la Universidad de Valladolid

Sr. Gerente de la Universidad de Valladolid

INFORME SOBRE LA NECESIDAD DE APROBAR LOS CRITERIOS TÉCNICO-ECONÓMICOS PARA ASIGNAR LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DESEMPEÑADOS POR EL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

En la Defensoría de la Uva se han recibido numerosas quejas referidas a la asignación de los complementos específicos sin motivación alguna, ya que, como advierten los interesados, a idénticas funciones y responsabilidades del puesto de trabajo no se aplica el principio de igualdad.

Conforme a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública y a la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, los complementos específicos valoran la singularidad de cada puesto de trabajo, asignando un complemento en atención a la responsabilidad, la dedicación, la dificultad técnica, etc. que requiere cada puesto de trabajo.

En la actualidad, la Universidad de Valladolid tiene establecido un mecanismo automático entre el complemento de destino y el complemento específico que puede, efectivamente, implicar que análogas funciones desempeñadas en dos puestos de trabajo sean retributivamente reconocidas de manera desigual dependiendo del nivel del puesto de trabajo que se trate.

Que según nos informa la Gerencia “en la Uva no se han establecido hasta la fecha Criterios técnico-económicos formalizados jurídicamente para justificar la cuantía de cada complemento específico” (...) aunque, “en los últimos tres años desde Gerencia (...) se ha impulsado la elaboración de estructuras orgánico -funcionales de todos los servicios administrativos, a fin de obtener un mapa de todas las tareas desarrolladas en puestos de trabajo de niveles 22 y superiores, que se halla en su fase final de análisis”

Ante esta situación, entendemos que puede existir una percepción de desigualdad de trato por lo que, en aras de clarificar lo más posible el procedimiento de asignación de complementos específicos, creemos necesario remitir la siguiente RECOMENDACIÓN:

Que, para lograr la superación de las disfuncionalidades arriba expresadas se aborde, con la máxima diligencia, la elaboración y aprobación de los criterios, públicos y negociados, que regulen la asignación de los complementos específicos a los puestos de trabajo desempeñados por el personal funcionario de la Universidad de Valladolid.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el

Claustro y Memoria 2021-22, le ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 19 de abril de 2022

Respuesta

Con fecha 3 de mayo de 2022 se ha recibido respuesta del Sr Gerente, en los siguientes términos “En relación con el “INFORME SOBRE LA NECESIDAD DE APROBAR LOS CRITERIOS TÉCNICO-ECONÓMICOS PARA ASIGNAR LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DESEMPEÑADOS POR EL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID”, emitido por la Defensoría de la Comunidad Universitaria con fecha 19 de abril de 2022, recibido en la Gerencia de la propia Universidad con fecha 21 de abril de 2022, he de manifestar mi completo acuerdo con las conclusiones de dicho informe, así como mi voluntad de cumplirlas al extremo, en la medida que lo permitan los recursos humanos de la Gerencia de la UVa.

Informe 6)

Sr. Rector de la Universidad de Valladolid

Sr. Vicerrector de Profesorado. Universidad de Valladolid

INFORME SOBRE LA CREACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE PLAZAS Y LA PROGRESIÓN ACADÉMICA DEL PROFESORADO INSERTO EN UNIDADES DOCENTES CON MENOS PROFESORES INTEGRADOS

Partiendo de los valores y principios consagrados en el Artículo 3 de los Estatutos de la UVa (acuerdo 111/2020 de 30 de diciembre) que establece el valor de la igualdad de oportunidades y el principio de igualdad, a partir de un caso tratado en esta Defensoría hemos apreciado problemas de una posible desigualdad de trato en las posibilidades de acceso a una plaza de PAYUD según el tipo de Unidad Docente, por lo que hemos creído conveniente realizar un informe sobre los criterios de asignación de plazas de profesorado integrado en las unidades docentes de pequeño tamaño, que, a nuestro entender, pueden incidir en la limitación y/o

vulneración de los derechos del profesorado inserto en las mismas y pueden representar un perjuicio para la labor docente de las unidades docentes menores, localizadas preferentemente en los campus, que, de este modo, resultan discriminadas por razones territoriales.

1. En el momento actual la creación de nuevas plazas o la transformación y cualificación de las mismas viene determinados por dos factores:
 - a. Las necesidades de la carga docente que debe asumir la unidad docente correspondiente
 - b. La existencia de candidatos acreditados a la función que deben desempeñar.
2. En la Universidad de Valladolid se están aplicando, actualmente, normas aparentemente contradictorias en materia de profesorado:
 - a. En el reglamento de movilidad interna del profesorado de la universidad de Valladolid (Aprobado por el Consejo de Gobierno de 30 de marzo de 2011, modificado por el Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2020) se priman los derechos individuales del profesorado sobre los intereses de las unidades docentes y/o los centros afectados por la salida de profesorado.
 - b. En las Líneas de actuación en materia de personal docente e investigador de la universidad de Valladolid para 2022, (aprobadas en el Consejo de Gobierno de 25 de febrero de 2022), sin embargo, se prioriza el tamaño de las unidades docentes sobre los derechos a la progresión individual del profesorado que reúne los requisitos para ocupar una plaza integrada, dado que la convocatoria de la modalidad 1 establece como elemento limitante la existencia de dos o más plazas de profesores integrados en la Unidad Docente.
3. De esta forma, la realidad parece indicar que la pertenencia a unidades docentes menores constituye un obstáculo importante, a veces insalvable, para la progresión académica del profesorado, aun reuniendo los requisitos de acreditación para ocupar una plaza de profesorado integrado.

En base a las anteriores consideraciones RECOMENDAMOS

1. Se equiparen las posibilidades de la carrera académica del profesorado con independencia del tamaño de las Unidades Docentes.
2. Se elimine en la asignación de plazas de PAYUD el requisito de que la unidad docente solicitante posea un número de profesores integrados mayor o igual que 2.
3. Se modifique la fórmula de cálculo (TDM) para realizar la propuesta de asignación de plazas en este apartado, ya que origina un círculo vicioso para las unidades condenadas a no cumplir nunca con los requisitos establecidos.

4. En las próximas convocatorias se supriman las modalidades 1 y B.2 en las Líneas de Actuación en materia de personal docente de la Universidad de Valladolid y se realice un Programa de dotaciones de PAYUD con criterios únicos y homogéneos.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, le ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 17 de mayo de 2022

Respuesta

Con fecha 2/06/2022 se recibe respuesta del Sr. Vicerrector de profesora en la que manifiesta que los criterios de asignación de plazas son el resultado de la aplicación del documento de Líneas de actuación en materia de personal docente e investigador, derivados del artículo 138 de los Estatutos de la Universidad de Valladolid. *Que...para el próximo curso y como se hace siempre, replantearemos las líneas estratégicas en materia de profesorado como consecuencia de la experiencia reciente y... como es habitual al menos desde hace cuatro años, la comisión de profesorado analizará todas las propuestas de mejora que la comunidad universitaria nos haga llegar. En particular tomamos nota de las propuestas contenidas en los escritos de esa Defensoría. Por supuesto, a través del diálogo y la negociación con todos los agentes, buscaremos el mejor interés para la Universidad de Valladolid, que no es otro que el de dotarse de la mejor plantilla de profesorado acorde a los recursos económicos (limitados) de que se dispone.*

Informe 7)

SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

SRA. VICERRECTORA DE ORDENACIÓN ACADÉMICA

INFORME SOBRE NECESIDAD DE INSTRUCCIONES DE EVALUACIÓN Y REGULACIÓN DE EVALUACIÓN CONTINUA Y NO CONTINUA.

A partir de algunas consultas recibidas de profesores/as a nivel individual y de direcciones de centro, en la Defensoría percibimos que se están generando algunas situaciones de conflicto derivadas de la confusión y percepción de falta de información clara sobre los criterios de evaluación que deben figurar en las Guías Docentes. Un problema especialmente relevante es el relacionado con la evaluación continua, su obligatoriedad o, en su caso, las formas y razones por las que un estudiante puede solicitar no seguir este modelo. Igualmente se pueden generar problemas derivados de la forma en que debe regularse la evaluación de los estudiantes y, en todo caso, si la convocatoria extraordinaria debe incluir siempre un modelo específico de evaluación.

La normativa vigente en la Universidad de Valladolid ya contempla algunas de estas cuestiones. Así el Reglamento de Ordenación Académica incluye:

21.2. Los proyectos docentes deberán contener, como mínimo, los aspectos relativos a las competencias que la asignatura contribuye a desarrollar, los objetivos y resultados de aprendizaje esperados, los contenidos mínimos, los principios metodológicos, la tabla de dedicación del estudiante a la asignatura y el sistema y las características de la evaluación.

21.3. Los Comités de Título serán los responsables de comprobar la adecuación de los proyectos docentes de las asignaturas a lo previsto en las correspondientes memorias de verificación.

34.2. La **evaluación deberá ser continua** y entendida en sus dimensiones tanto formativa como sumativa, siendo en todo caso un elemento del proceso de enseñanza-aprendizaje que informa al estudiante sobre la evolución de su propio proceso de aprendizaje y que, al mismo tiempo, sirve para certificar adecuadamente la superación de un nivel educativo superior.

35.1. Con carácter general, **los estudiantes dispondrán de dos convocatorias por curso académico y asignatura, una ordinaria y otra extraordinaria**, salvo en aquellos casos en los que esto no sea posible de acuerdo con lo establecido en la normativa de permanencias.....

35.2. Las **pruebas de evaluación correspondientes a la convocatoria ordinaria se realizarán a lo largo del periodo lectivo**, de acuerdo con las fechas y criterios establecidos por el Centro y por las guías docentes de las asignaturas.

35.3. Las **pruebas de evaluación extraordinarias** se realizarán en el periodo establecido para ello en el calendario académico de la Universidad y en las fechas fijadas por el Centro, y **podrán abarcar todo el contenido de la asignatura salvo aquellos aspectos o competencias que por su naturaleza resulten de imposible evaluación mediante esta**

convocatoria. En todo caso, las condiciones en las que se desarrollarán estas pruebas deberán recogerse en la guía docente de la asignatura.

35.4. La participación en la convocatoria extraordinaria no quedará sujeta a la asistencia a clase ni a la presencia en pruebas anteriores, salvo en los casos de prácticas externas, laboratorios u otras actividades cuya evaluación no fuera posible sin la previa realización de las mencionadas pruebas.

De todo ello parece deducirse que, aunque la forma habitual de evaluación es la continua, se abre la posibilidad a que en la convocatoria extraordinaria (se entiende que es la segunda de las dos convocatorias que establece el art. 35.1) se podrá hacer una evaluación total (no continua).

Nada se dice, sin embargo, de la posibilidad, razones o plazos en los que un estudiante pueda abandonar el modelo de evaluación continua y pasar, justificadamente, a evaluación final.

Por su parte, el REGLAMENTO SOBRE LOS ÓRGANOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID (Aprobado por Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2012, BOCyL nº 151, de 7 de agosto, modificado por la Comisión Permanente en sesiones de 4 de octubre de 2013, BOCyL nº 203 de 21 de octubre de 2013; 14 de marzo de 2014, BOCyL nº 59 de 26 de marzo de 2014; 14 de febrero de 2019, BOCyL nº 37 de 22 de febrero de 2019 y 22 de diciembre de 2021, BOCyL nº 1 de 3 de enero de 2022) entre las funciones del Comité de Título:

Art 9.2 e) Asegurar en cada caso la correcta revisión de las guías docentes de las asignaturas y su adecuación a los objetivos del título.

Art 9.4 b) Velar por el cumplimiento de las guías docentes y su adecuación a la memoria de verificación del título.

De lo que parece derivarse el control de los Comités de Grado sobre estructura, contenidos...de las guías docentes, aunque nada se dice sobre sistemas de evaluación.

La situación descrita, introduce un alto grado de ambigüedad y provoca que interpretaciones personales den lugar a tratamientos desiguales a idénticos problemas. Entendemos que, en el caso de nuestra universidad, el problema deriva de la antigüedad del propio Reglamento de Ordenación Académica que, aunque de gran calidad, manifiesta un claro desajuste respecto a la situación actual, a pesar de las pequeñas adaptaciones que se han ido introduciendo en los últimos años.

RECOMENDAMOS

Que se aborde, a la mayor brevedad posible, una revisión del ROA, con especial cuidado es establecer, de forma clara, las condiciones relativas a la aplicación de la evaluación continua y

no continua, y los plazos y requisitos para solicitar la excepción a la evaluación continua por el estudiantado.

Igualmente consideramos de gran importancia que se incluya de forma clara en todas las guías docentes, la posibilidad de unas pruebas de evaluación adaptadas a este modelo, al menos en la segunda convocatoria de cada asignatura.

De considerarse inadecuada o de difícil aplicación esta recomendación, se puede seguir el modelo aplicado por otras universidades que han decidido cubrir esta laguna elaborando normativas específicas de evaluación:

- Alcalá de Henares [Normativa de Evaluación de Aprendizajes 2021](#)
- Universidad del País Vasco [Normativa de evaluación del alumnado en las titulaciones oficiales de Grado.](#)
- Universidad Carlos III de Madrid [Normativa reguladora de los procesos de evaluación continua en los estudios de grado.](#)
- Universidad de Málaga: [Normativa reguladora de los procesos de evaluación de los aprendizajes](#)

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, les ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 30 de mayo de 2022

Respuesta

Con fecha 28 de septiembre se ha recibido respuesta de la Sra. Vicerrectora de Ordenación Académica indicando “Se emite acuse de recibo de su informe del 30 de mayo de 2022 sobre la necesidad de instrucciones de evaluación y regulación de evaluación continua y no continua. Le informo que, en la sesión vespertina del 30 de mayo de 2022 de la Comisión de Ordenación Académica, se tuvo una primera toma de contacto sobre el asunto de la evaluación continua, suscitándose un apasionado debate con posiciones de lo más diversas. Finalmente se concretó como medida inmediata, realizar el recordatorio para hacer las guías docentes indicando que no se puede exigir la evaluación continua en las convocatorias extraordinarias salvo en asignaturas de laboratorio. Para garantizar que los Comités de Título estuviesen informados, se solicitó una fecha de revisión de las guías docentes.

Además, en el propio formulario de la guía docente se incluyó una aclaración y el artículo 35.4 del ROA:

“(*) Se entiende por convocatoria extraordinaria, la segunda convocatoria. Art 35.4 del ROA La participación en la convocatoria extraordinaria no quedará sujeta a la asistencia a clase ni a la presencia en pruebas anteriores, salvo en los casos de prácticas externas, laboratorios u otras actividades cuya evaluación no fuera posible sin la previa realización de las mencionadas pruebas.”

Es obvio que está pendiente la adaptación del Reglamento de Ordenación Académica para adecuarlo a otras modalidades de docencia como la telemática, intentar minimizar las incidencias los deportistas de alto nivel en periodos de evaluación y, como no, para incorporar medidas más sensibles con la evaluación de los estudiantes afectados por casuísticas de diferente índole. Además, el ROA debe considerar un POD menos rígido y más estable que sea resultado del consenso con centros, departamentos y de la experiencia acumulada los últimos cursos.

Se agradece las referencias que la Defensoría aporta de la normativa en el marco de la evaluación, de las Universidades de Málaga, Carlos III, País Vasco y Alcalá de Henares. No solo son útiles, sino que contribuirán a medio plazo, a mejorar las condiciones académicas de los y las estudiantes de la Universidad de Valladolid.

Informe 8)

SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

SRA. VICERRECTORA DE ESTUDIANTES

INFORME SOBRE NECESIDAD DE UN PLAN DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO ENTRE IGUALES (bullying).

A partir de algunas consultas y quejas recibidas de estudiantes a nivel individual y otras indirectas transmitidas por miembros del profesorado, en la Defensoría percibimos que se están generando algunas situaciones de conflicto relacionadas con acoso entre iguales (bullying). Como ya ha sido demostrado en varios estudios el acoso entre iguales (bullying) no es un hecho exclusivo de la enseñanza no universitaria. Según el estudio [¿Existe bullying en la universidad?](#) Publicado en 2020 por investigadores del Centro Universitario Cardenal Cisneros (adscrito a la Universidad de Alcalá de Henares) “el 12,4 % se considera víctima; el 5 %, agresores, y el 2,7 % agresor-victimizado, encontrando mayor porcentaje de bullying en los cursos superiores y más agresores entre los estudiantes de cuarto que de primero”. Se trata, pues de un problema

importante que afecta a la calidad de la vida académica de una parte significativa del estudiantado.

Sin embargo, a pesar de que en la educación no universitaria están generalizados los protocolos de prevención y actuación ante el bullying, no ocurre lo mismo en la mayoría de los centros de educación universitaria.

Hay Universidades que ya han abordado este problema, como la USAL, la Universidad Cardenal Herrera y otras, poniendo el acento tanto en la prevención e información como en la atención a las personas afectadas.

RECOMENDAMOS

Que la Universidad de Valladolid aborde, a la mayor brevedad posible, la redacción de una norma que trabaje en la prevención y la solución del acoso entre iguales en el estudiantado.

Entendemos que se trata de un problema que una vez se ha iniciado genera siempre grandes complicaciones personales a los afectados, aunque se consiga solucionar. Por lo tanto, estimamos que es fundamental trabajar con la concienciación y prevención, informando sobre este tema en los actos de bienvenida a los nuevos estudiantes, así como difundiendo esta información en los colegios mayores.

Entendemos que la labor de concienciación, detección y control puede ser más eficaz si se realiza entre iguales y por ello, recomendamos que se facilite formación específica sobre esta cuestión a los estudiantes del Programa Mentor, en aquellos centros donde funcione y, por supuesto, a los representantes de los estudiantes en aula y centro.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, les ruego me comunique la respuesta que considere oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 2 de junio de 2022

Respuesta

Con fecha 19 de octubre de 2022 se recibe respuesta de la Sra. Vicerrectora indicando que “...la Universidad de Valladolid y este vicerrectorado ya consideraban necesario la puesta en marcha de un código ético y unas normas de convivencia, imprescindibles para la prevención y erradicación del acoso entre iguales en la comunidad universitaria En este momento está

creada la comisión específica que desarrollará un protocolo de actuación para la aplicación de la Ley de Convivencia Universitaria vigente desde el 26 de febrero de 2022 en nuestra universidad”.

Informe 9)

**SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
SRA. VICERRECTORA DE ORDENACIÓN ACADÉMICA**

INFORME SOBRE NECESIDAD E GARANTIZAR LA RECUPERACIÓN TOTAL DE LA PRESENCIALIDAD

A lo largo de este curso académico, y especialmente en los últimos meses, hemos ido recibiendo, en la Defensoría de la Comunidad Universitaria, comentarios y quejas más o menos explícitas sobre un problema que afecta de forma desigual a las diferentes titulaciones y campus de la UVa.

Se trata del aparente abuso por parte de algunos miembros del profesorado que, con la excusa de ser persona de un grupo de riesgo, no han desarrollado las actividades docentes de forma presencial convirtiendo, de facto, nuestras titulaciones presenciales en una enseñanza a distancia. Una situación que pudo estar justificada en la situación excepcional de la pandemia pero que debe volver a la normalidad una vez superada ésta, como ya ha ocurrido con el PAS.

Una parte del estudiantado siente que no se cumplen las condiciones que corresponden a lo estipulado en la matrícula de unas enseñanzas presenciales y ya no existe situación legal que ampare esta excepcionalidad.

Ante la preocupación que esta situación genera los miembros de la comunidad universitaria, desde la Defensoría de la Comunidad Universitaria

RECOMENDAMOS

Que se aborde, a la mayor brevedad posible este problema y se pongan en marcha los mecanismos necesarios para que esta situación no se repita y se garantice una enseñanza totalmente presencial, en aquellas titulaciones en que así está previsto, como corresponde a los principios de la Universidad de Valladolid.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, les ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 27 de junio de 2022

Respuesta

Con fecha 12 de julio de 2022 se recibe respuesta del Sr. Rector informando de la eliminación de las excepciones individuales del profesorado para acudir a la docencia no presencial, limitada a casos excepcionales contemplados en la normativa y evaluados por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Manifiesta su acuerdo con la necesidad de asegurar la docencia presencial y asegura la previsión de una docencia normal, con presencialidad total, para el curso 2022-2023.

Informe 10)

SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

SR. VICERRECTOR DE PROFESORADO

INFORME SOBRE EL DERECHO DE LOS CONTRATADOS PREDOCTORALES Y POSTDOCTORALES A DEVENGAR EL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (Trienio)

A raíz de la solicitud presentada por el Presidente de la Asociación de jóvenes investigadores INICIACTIVA en la que se pone de manifiesto que los miembros de este colectivo de PDI laboral no cobran los complementos de antigüedad, esta Defensoría ha considerado, atendiendo al principio de igualdad de trato entre el personal fijo y el temporal, la conveniencia de elaborar el presente informe.

Se trata de un derecho reconocido en algunos textos y normas, aunque con interpretaciones no unívocas:

1. El II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades públicas de Castilla y León (BOCYL, 18 de mayo de 2015), establece en el Artículo 45.2. que “El PDI laboral será remunerado por los conceptos de salario base, antigüedad, retribuciones complementarias y pagas extraordinarias. El salario base, la antigüedad y las retribuciones complementarias serán satisfechas por períodos mensuales, cuyo pago se ordenará dentro del mes de devengo”, si bien dicha estructura salarial es aplicable a las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor básico, profesor contratado doctor permanente, profesor contratado doctor senior, profesor colaborador y profesor asociado.

2. Del mismo modo, el artículo 47.1 del mencionado Convenio establece que a las figuras del PDI laboral con contrato indefinido se les aplicarán los Complementos Retributivos Autonómicos establecidos en el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, por el que se aprueban los complementos retributivos autonómicos para el personal docente e investigador funcionario de las Universidades Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en las mismas condiciones y con arreglo al mismo procedimiento que el fijado para el PDI funcionario.
3. Pero, aunque el Convenio Colectivo excluya a los contratados pre y postdoctorales del complemento de antigüedad no constituye título bastante para privarles del derecho que reconoce a los contratados por tiempo indefinido, atendiendo a lo que, en concordancia con el principio de jerarquía normativa consagrado en el artículo 9.3 de la CE, ordena el Estatuto de los trabajadores en su artículo 85.1, en virtud del cual, los convenios colectivos en su condición de normas del ordenamiento jurídico, deben respetar el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales. Según distintas sentencias del Tribunal Constitucional este principio rige con especial intensidad cuando el empleador es una administración Pública que debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y el derecho, de manera que el personal temporal a su servicio tiene derecho a que se le dispense un trato igual al dado al personal fijo de plantilla.
4. A su vez entendemos que ha de tomarse en consideración la Directiva 1999/1970 CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, estableció que los derechos reconocidos a los trabajadores indefinidos debían ser reconocidos también a los trabajadores no permanentes., si bien es cierto que la cláusula 2 contempla la posibilidad de que “los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, pueden prever que el presente Acuerdo no se aplique a: los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”. Aunque de conformidad con lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante auto de 19 de marzo de 2019 (C-193/18) los trabajadores que prestan servicios para las Universidades españolas mediante contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral están comprendidos en el concepto de “trabajador con contrato determinada” y por tanto sujetos a lo que establece la cláusula 3, apartado 1 del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE.
5. En cualquier caso, la cláusula 4 de esta Directiva dispone que “Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los

trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas. La doctrina comunitaria al respecto recogida en distintas sentencias dicta que los trienios de antigüedad están comprendidos en el concepto “condiciones de trabajo” de la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco mencionado.

Se trata de una cuestión que ha sido ya dirimida en los Tribunales en varias ocasiones:

1. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en su sentencia nº 246/2022, de 28 de enero de 2022, falla declarando el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación de las Universidades Públicas (todas menos la de Cádiz que ya viene abonando el complemento de antigüedad) a devengar el complemento de antigüedad (trienios), así como a su percepción desde el 1 de julio de 2020, en la cuantía legal que corresponda.
2. Sentencias análogas se han producido en XDO. DO SOCIAL N. 2 de Santiago de Compostela en sentencia 00070/2022; el TSJ de Madrid con fecha de 21 de marzo de 2022 y también las de los TSJ de Cantabria, Asturias y Aragón (St. 000076/2021) .

Es, además, un derecho en cuyo reconocimiento ya han avanzado algunas universidades, como la de Cádiz, la Carlos III de Madrid, la Complutense de Madrid, la de Alcalá de Henares, la Autónoma de Madrid, la Rey Juan Carlos I, la de Valencia, que vienen reconociendo al personal investigador en formación (PIF) el derecho a recibir el complemento de antigüedad (trienio).

Por todo lo anterior

RECOMENDAMOS

Que la Universidad de Valladolid, en aplicación del principio de igualdad reiteradamente invocado en el presente informe, y con independencia de que haya o no un acuerdo al respecto del conjunto de las universidades públicas de Castilla y León, reconozca el derecho de los contratados de duración determinada predoctorales y postdoctorales a percibir el complemento de antigüedad (trienio) y proceda al abono del mismo, liderando el reconocimiento de derechos en el contexto de las universidades de Castilla y León.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, les ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 19 de julio de 2022

Respuesta

Con fecha 17 de octubre se remite respuesta del Sr. Vicerrector, en la que se indica que se da “traslado de su informe al Vicerrector de Investigación de quien depende la contratación de investigadores pre y postdoctorales. En todo caso, tomamos nota de su opinión en un asunto jurídicamente complejo que estamos estudiando”

Informe 11)

**SR. RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
SR. VICERRECTOR DE PROFESORADO**

INFORME SOBRE EL DERECHO DE LOS AYUDANTES DOCTORES A DEVENGAR LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

A raíz de la solicitud presentada por el Presidente de la Asociación de jóvenes investigadores INICIACTIVA en la que se pone de manifiesto que los miembros del colectivo de Ayudantes Doctores les son reconocidos los tramos de docencia e investigación, pero no así los complementos retributivos asociados a los mismos, esta Defensoría ha considerado, atendiendo al principio de igualdad de trato entre el personal fijo y el temporal, el interés de elaborar el presente informe.

Se trata de un derecho reconocido en algunos textos y normas, aunque con interpretaciones no unívocas:

6. Entendemos que ha de tomarse en consideración la Directiva 1999/1970 CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que estableció que los derechos reconocidos a los trabajadores indefinidos debían ser reconocidos también a los trabajadores no permanentes., si bien es cierto que la cláusula 2 contempla la posibilidad de que “los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, pueden prever que el presente Acuerdo no se aplique a: los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”. Aunque de conformidad con lo resuelto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante auto de 19 de marzo de 2019 (C-193/18) los trabajadores que prestan servicios para las Universidades españolas mediante contratos de trabajo bajo la

modalidad de contrato Ayudante Doctor están comprendidos en el concepto de “trabajador con contrato determinada” y por tanto sujetos a lo que establece la cláusula 3, apartado 1 del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE.

7. En cualquier caso, la cláusula 4 de esta Directiva dispone que “Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas. La doctrina comunitaria al respecto recogida en distintas sentencias dicta que los trienios de antigüedad están comprendidos en el concepto “condiciones de trabajo” de la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco mencionado.
8. Sin embargo, el artículo 47.1 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades públicas de Castilla y León (BOCYL, 18 de mayo de 2015 establece que a las figuras del PDI laboral con contrato indefinido se les aplicarán los Complementos Retributivos Autonómicos establecidos en el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, por el que se aprueban los complementos retributivos autonómicos para el personal docente e investigador funcionario de las Universidades Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en las mismas condiciones y con arreglo al mismo procedimiento que el fijado para el PDI funcionario.
9. Pero, aunque el Convenio Colectivo excluya a los Ayudantes Doctores de los complementos de docencia e investigación no constituye título bastante para privarles del derecho que reconoce a los contratados por tiempo indefinido, atendiendo a lo que, en concordancia con el principio de jerarquía normativa consagrado en el artículo 9.3 de la CE, ordena el Estatuto de los trabajadores en su artículo 85.1, en virtud del cual, los convenios colectivos en su condición de normas del ordenamiento jurídico, deben respetar el principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales. Según distintas sentencias del Tribunal Constitucional este principio rige con especial intensidad cuando el empleador es una administración Pública que debe actuar con sometimiento pleno a la Ley y el derecho, de manera que el personal temporal a su servicio tiene derecho a que se le dispense un trato igual al dado al personal fijo de plantilla.

Con este marco normativo, algunas universidades ya han dado el paso en el reconocimiento total o parcial de dichos derechos

10. El acuerdo de la Comisión Paritaria de la Universidad de Santiago de 17 de noviembre de 2021 “A materia obxecto deste acorde é o recoñecemento do dereito á avaliación do

labor investigador para a percepción do complemento de produtividade investigadora ao profesorado axudante doutor contratado pala Universidade de Santiago de Compostela”.
https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20220114/AnuncioG0599-301221-0008_es.html

11. La universidad Carlos III, establece que entre los colectivos que pueden solicitar los complementos retributivos de investigación y docencia “Únicamente pueden solicitarlo el profesorado doctor (Catedráticos de Universidad, Profesores Titulares de Universidad, Profesores Contratados Doctores, Profesores Titulares Interinos, **Profesores Ayudantes Doctor**, Profesores Visitantes, Profesores asociados) y el personal de programas de doctores en activo (ERC, Marie Curie, Ramón y Cajal, Juan de la Cierva) que presten servicios efectivos en la Universidad Carlos III de Madrid a 31/12/2017.
https://www.uc3m.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadername2=Cache-Control&blobheadervalue1=inline%3B+filename%3D%22Preguntas_Frecuentes.pdf%22&blobheadervalue2=private&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1371558428262&ssbinary=true
12. Acuerdo del Consejo Social de la Universidad Pública de Navarra de 23 de diciembre de 2021 por el que se aprueba la asignación de complementos retributivos por méritos individuales al personal docente e investigador contratado en las modalidades de Profesor Contratado Doctor, Profesor Contratado Doctor Interino y **Profesor Ayudante Doctor**
http://www.unavarra.es/digitalAssets/250/250194_10000024-2020-CONTRATADOS.pdf
13. La propia Universidad de Valladolid reconoce, desde la última convocatoria, el derecho de este colectivo a solicitar el reconocimiento de los méritos docentes e investigadores, pero sin efectos retributivos.

Lógicamente es una cuestión que ha sido ya sentenciada en distintos Tribunales y cuenta con el pronunciamiento de varias Comunidades Autónomas

3. El Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº2 de Santiago de Compostela “(sentencia 00064/2021) “Se estima en parte el recurso contencioso-administrativo contra la resolución del Rector de la Universidad de Santiago de Compostela (USC), de fecha 19 de diciembre de 2019, por la que se procede a la convocatoria para la solicitud de reconocimiento por méritos docentes. Se ordena a la USC que proceda a acordar una

convocatoria extraordinaria para la solicitud del reconocimiento del complemento equivalente de méritos docentes (2019), o bien a la ampliación de dicha convocatoria, en la que pueda participar, de estimarlo oportuno, el siguiente personal:

1. Profesores **ayudantes doctores**, siempre que concurra el elemento temporal requerido en las normas que regulan el complemento de que se trata.

https://www.usc.gal/export9/sites/webinstitucional/gl/normativa/descargas/sentenzas/Sentenzas_2021/Sentenza-do-3-03-2021-reconecemento-de-meritos-docentes-PA-96-2020-Xulgado-do-Contencioso-admtvo.-n-2-de-Santiago.pdf

4. El artículo 15.2 de Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario, reconoce el derecho de los profesores **Ayudantes Doctores** a adquirir y consolidar una cantidad anual por méritos docentes, valorados por la universidad de acuerdo con las mismas normas que sean de aplicación al componente por méritos docentes del complemento específico correspondiente a las retribuciones del profesorado universitario funcionario de nivel 26 de complemento de destino.

<https://vlex.es/vid/contratado-valencianas-adicionales-15985838>

5. Asimismo, el acuerdo entre la Consejería de Universidades e Investigación, Medio ambiente y Política social y las organizaciones sindicales representativas del personal docente e investigador de la Universidad de Cantabria, para el establecimiento de criterios para la determinación y aplicación de complementos retributivos suscrito el 12-01-2017, para los años 2017 a 2020 “considera que tienen derecho a percibir los complementos retributivos los siguientes colectivos: • El personal Docente e Investigador que desarrolle su actividad en la Universidad de Cantabria (UC) a tiempo completo (TC). Quedan incluidos los Profesores Funcionarios, Interinos, los contratados a tiempo completo LRU, los Ayudantes, **Ayudantes Doctores** y Contratados Doctores contratados en virtud del Decreto 86/2005.

<https://web.unican.es/transparencia/Documents/OEP/PROCEDIMIENTO-ASIGNACION-COMPLEMENTOS-2017.pdf>

Por todo lo anterior

RECOMENDAMOS

Que la Universidad de Valladolid, en aplicación del principio de igualdad de trato a igualdad de tareas desempeñadas, y con independencia de que haya o no un acuerdo al respecto del

conjunto de las universidades públicas de Castilla y León, y reconozca el derecho de los Ayudantes doctores a percibir los complementos retributivos de méritos docentes e investigadores y proceda al abono de los mismos.

Con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 24, 26 y 27, del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la emisión de informes y la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2021-22, les ruego me comuniquen la respuesta que consideren oportuna en relación al tema del presente Informe.

Como siempre, quedo a su disposición para cualquier aclaración adicional.

Reciba un saludo cordial

En Valladolid a 29 de julio de 2022

Respuesta

Con fecha 17 de octubre se recibe respuesta del Sr. Vicerrector indicando “Tomamos nota de su opinión en un asunto jurídicamente complejo que estamos estudiando.

Como Usted sabe, en estos momentos, el III Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador se haya en proceso de negociación por parte de las Universidades Públicas de Castilla y León.

Cualquier incremento en la masa salarial pactada en el convenio requiere de la autorización previa de la Junta de Castilla y León”.

2.4. OTRAS ACTUACIONES

Este epígrafe comprende tres apartados. El primero hace referencia a las jornadas de trabajo que la Defensora de la Comunidad Universitaria y sus Adjuntos realizaron cumpliendo con su labor habitual en los distintos Campus y Centros de la UVa. El segundo atiende a otras tareas, fundamentalmente de colaboración, llevadas a cabo por la Defensora con otras instancias universitarias. El tercero recoge las actividades misceláneas realizadas por los miembros de la Defensoría.

I

En el período que cubre esta Memoria, recuperando la normalidad anterior al covid, se han realizado las jornadas de trabajo en los distintos campus. Así, la visita al campus de Palencia se hizo con fecha 14 de febrero de 2022, la del campus de Soria tuvo lugar el 25 de abril de 2022 y, por último, la visita al campus de Segovia se realizó el día 9 de mayo de 2022.

El sentido que tiene la visita institucional a los campus provinciales distintos al de Valladolid es reforzar la presencia directa y el diálogo con sus responsables académicos, con

sus estudiantes, con el personal de administración y servicios y con el profesorado, lo que permite “sondear” las inquietudes latentes y contextualizar debidamente los problemas y los conflictos independiente de cómo se manifiesten, se hagan llegar a la Defensoría o se tramiten.

Como viene siendo habitual, la acogida, dispensada por los responsables y personal del Campus a los miembros de esta Defensoría en las visitas realizadas a los Campus de Palencia, Segovia y Soria ha sido exquisita. En primer lugar, la Defensora y su adjunto de PDI se han reunido con los Vicerrectores y Vicerrectora de los Campus. En segundo lugar, se ha mantenido una reunión específica con los Decanos/as y Directores/as para pasar con posterioridad a escuchar a aquellos que han deseado exponer su opinión sobre los asuntos que les afectan como integrantes de los campus. Finalmente se han atendido, como en anteriores ocasiones, consultas individuales.

Igualmente se ha mantenido la comunicación con la comunidad universitaria y el conjunto de la sociedad a través de los medios de comunicación habituales: teléfono, correo electrónico y cuenta en Instagram, recuperando, además, la atención presencial.

CAMPUS DE PALENCIA.

Durante la jornada de trabajo realizada el 14 de febrero de 2022, la Defensora y su Adjunto por el sector de PDI, mantuvieron el habitual intercambio de impresiones respecto a los temas de interés con la Sra. Vicerrectora del campus que expone una situación generalizada de desasosiego por parte de los miembros de la comunidad universitaria.

Se consideran varios temas que preocupan en el campus, destacando, como en cursos anteriores, los problemas derivados de la falta de profesorado, especialmente en la Facultad de Educación. Se manifiesta preocupación por la dificultad para cubrir algunas plazas, así como para renovar e impulsar con profesorado integrado joven las unidades con menos de tres integrados.

Aunque parece que avanza aún no se ha culminado el proceso de integración de la Facultad de Ciencias del Trabajo con Comercio. Sigue pendiente el proceso de integración efectiva del centro adscrito de Enfermería, que parece se va a gestionar en paralelo con la puesta en marcha de los estudios en el campus de Segovia.

Se indica que hay algunos problemas derivados de conflictos personales que preocupan en el campus.

En la reunión con los Decanos/as y Directora de centros, a la que asistieron todos los centros incluido el centro adscrito de Enfermería, se plantearon problemas de carácter general como, de nuevo, falta de profesorado para iniciar el segundo cuatrimestre y retrasos en la resolución incluso de procedimientos de urgencia para cubrir plazas

Se mantienen problemas históricos como la cuestión del reconocimiento de títulos con pocos estudiantes y el cómputo de estudiantes del programa Erasmus Mundus. Se repite la queja sobre la política de reconocimiento de créditos en másteres con poco número de alumnos, aunque sean profesionalizantes y tengan planes de viabilidad en marcha.

Se manifiesta una queja generalizada de todas las personas responsables de centro, relativa al retraso en la integración de la Escuela de Enfermería en el campus, que consideran de gran importancia para dar visibilidad a la UVa en la ciudad.

Se considera que los problemas de dotación de personal administrativo, expuestos en cursos anteriores, no se han solucionado estructuralmente, pero se va paliando mediante contratos de acumulación de tareas.

En general, se repite la queja colectiva relativa a la sensación de discriminación de trato y de mayores dificultades para los campus a la hora de realizar cualquier gestión.

Se realizó una visita a la Unidad de Gestión Integrada del campus, intercambiando impresiones con su responsable.

En la posterior sesión abierta no se recibió ninguna queja

Por lo que al presente curso se refiere, el número de actuaciones en el campus de Palencia ha sido de 15 expedientes, lo que supone un incremento respecto al curso anterior del 36% y constituyen una proporción del 10 % del total de la UVa (ver ANEXO I). Ninguna se ha tramitado como queja.

CAMPUS DE SORIA

Durante la jornada de trabajo realizada el 25 de abril de 2022, la Defensora y su Adjunto por el sector de PDI, mantuvieron el habitual intercambio de impresiones respecto a los temas de interés con el Sr Vicerrector que nos comunica algunos problemas relativos a las dificultades para cubrir las plazas de PRAS y, especialmente las de AYUD. Al igual que en Palencia, se hace referencia a las dificultades de renovación en Unidades Docentes con menos de tres integrados y como eso perjudica la estabilidad de algunas Áreas. Se comenta el problema planteado por la preferencia absoluta del horario de mañana en la mayoría de los títulos y lo que supone de sobrecarga de las instalaciones por la mañana mientras que por la tarde sobran aulas. Igualmente se plantean problemas con la distribución de espacios en los edificios históricos y, especialmente, en el nuevo, lo que va a obligar a un proceso de reordenación de despachos y espacios.

Se manifiesta preocupación por problemas recurrentes de conflictos de carácter laboral que afectan a personas del campus.

En la reunión mantenida con los decanos/as y directores/as, se plantean problemas relativos a la renovación del profesorado afectado por numerosas jubilaciones de profesores integrados que se sustituyen por PRAS, falta de personas acreditadas y retraso en la incorporación de profesorado por problemas de compatibilidad. Se señalan problemas de encaje horario para los PRAS de Ciencias de la Salud al ser incompatible su horario laboral con docencia en horario de mañana. Igualmente se manifiesta el problema de la gran cantidad de PRAS y falta de integrados en las áreas de Derecho.

Se comentan otros problemas como la falta de participación del colectivo de estudiantes en los órganos de representación, los efectos de la pandemia en cuanto a la pérdida de sistema de relaciones y participación en actividades universitarias, que no se ve fácil de recuperar al considerar que en el campus no hay espacios públicos que faciliten que la gente se relaciones (espacios ajardinados...). Se señala, también como efecto de la pandemia, una reducción en el nivel académico, aunque no se detectan más abandonos.

Se refiere, como un problema emergente, la conflictividad y falta de respeto entre miembros de la comunidad universitaria

Se realizó una visita a la Unidad Administrativa Territorial del campus, intercambiando impresiones con sus miembros.

En las citas personales se atendieron cinco casos, tres de PDI y dos de estudiantes.

Por lo que al presente curso se refiere, el número de actuaciones en el campus de Soria se ha elevado a 14 expedientes, una cifra idéntica al curso anterior y constituyen una proporción del 9 % del total de la UVa (ver ANEXO I). Ninguna se ha tramitado como queja.

CAMPUS DE SEGOVIA.

Durante la jornada de trabajo realizada el 9 de mayo de 2022, la Defensora y su Adjunto por el sector de PDI, mantuvieron el habitual intercambio de impresiones respecto a los temas de interés con el Sr Vicerrector que nos informa sobre la situación del campus, que define como calmada y destaca la buena acogida que las instalaciones universitarias tienen en la ciudad, especialmente el salón de actos, que está siendo muy demandado para todo tipo de eventos tanto de la UVa como de fuera, y para cuyo mantenimiento y atención hay dos técnicos de audiovisuales. Informa sobre el proceso de finalización de las obras del campus, aunque aún está pendiente el tema de la cafetería y una residencia sobre suelo municipal.

El principal problema planteado en el campus, en este momento, es dar solución a la implantación de los estudios de Enfermería, que debe asumirse en las instalaciones del edificio María Zambrano durante este curso, mientras se adecua el edificio Santiago Hidalgo.

En la reunión con Decanos/as y Directores/as, se ratifica la normalidad académica con un importante grado de presencialidad, aunque se quejan de que hay algunos miembros del profesorado que mantienen docencia no presencial sin una justificación ni permiso expreso. Se plantea un problema derivado del elevado número de docentes que no viven en Segovia que repercute, en algunos casos, en alteraciones del horario oficial para facilitar la concentración de clases en pocos días, lo que repercute en el resto de docentes y es un hecho que no se denuncia ni por el PDI ni por los estudiantes. Igualmente conlleva una escasa participación en actividades que excedan lo estrictamente obligatorio por compromiso académico. Se reconoce, sin embargo, que son casos puntuales y que la mera presencialidad en el centro no soluciona automáticamente esos problemas. Se comparte la idea de que el problema deriva de una falta de control e inspección que no se puede abordar desde los centros.

Se siguen manteniendo reclamaciones recurrentes como las referidas a los problemas de coordinación de los centros con las sedes departamentales ubicadas, normalmente, en Valladolid.

Se comparte la preocupación por casos, puntuales pero graves, de acoso entre compañeros y de conflictos entre miembros de la comunidad universitaria. Se apunta el papel de los mentores en la solución de estos problemas.

A raíz de algunos problemas puntuales, se manifiesta la necesidad de una instrucción sobre evaluación, que aclare cómo y cuándo debe realizarse la evaluación no continua.

Se vuelve a plantear el problema de la disponibilidad de los técnicos de informática dependientes del Vicerrectorado en el apoyo a las necesidades específicas de los centros.

En las citas individuales se atendió a tres personas, una miembro del PAS y dos PDI.

Por lo que al presente curso se refiere, en el campus de Segovia se han iniciado 12 expedientes, lo que supone un incremento del 20% respecto al curso anterior y constituyen una proporción del 8% del total de la UVa (ver ANEXO I). Ninguna se ha tramitado como queja.

II

Como se ha indicado más arriba, la tarea de Mediación es consustancial a la figura del Defensor de la Comunidad Universitaria. Se trata de un tipo de actuación que se realiza a petición expresa de un miembro de la comunidad o de un colectivo, así como de alguna autoridad académica. Este procedimiento de actuación de la Defensoría de la Comunidad Universitaria como Mediador es deseable que sea asumido, cada vez más, como fórmula para dar solución a determinados problemas de la vida universitaria. Se trata de una vía de actuación en la que las partes implicadas deben aceptar por escrito la Mediación, sentarse alrededor de

una mesa para solucionar sus diferencias y alcanzar un acuerdo asumible y vinculante con la ayuda de la Defensoría.

En el periodo de tiempo al que hace referencia esta Memoria se han propuesto dos actuaciones de mediación. Una de ellas no fue aceptada y en otra no se llegó a culminar un acuerdo. Ninguna actuación de mediación ha derivado de la aplicación del Protocolo de actuación en materia de Prevención e Inhibición del Acoso en el Ámbito Laboral.

III

Con fecha 8 de mayo de 2019 el Rectorado de la Universidad de Valladolid ordena la publicación del *Régimen de desarrollo de la política institucional contra las diferentes formas de acoso en la Universidad de Valladolid* (BOCYL nº 92, 16 de mayo 2019), que incluye *Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid* y el *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid*, que vienen a sustituir a los anteriormente vigentes: Protocolo de actuación en materia de Prevención e Inhibición del Acoso en el Ámbito Laboral (BOCYL, nº 53, de 15 de marzo de 2012) y Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid (BOCYL, nº 200, de 17 de octubre de 2014).

En esta nueva norma la Defensoría ha venido desempeñando las funciones previstas en los diferentes casos registrados, siempre con el objetivo de reforzar su compromiso en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en las situaciones conflictivas de esta naturaleza.

A lo largo del curso 2021-2022 el *Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral de la Universidad de Valladolid* se ha activado en 4 ocasiones. Dos de los casos no completan el proceso de aporte de documentación, una se desestima y otra se tramita con informe al Sr. Rector. Por su parte, el *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para el alumnado de la Universidad de Valladolid* no se ha activado en este curso.

3. CONCLUSIONES

En este apartado en la Memoria anual de la Defensoría de la Comunidad Universitaria se ofrece una síntesis comentada de los contenidos destacados de la misma, así como las

observaciones y reflexiones que permite extraer este observatorio privilegiado de la vida universitaria que constituye la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

3.1.- LIGERA REDUCCIÓN SIN VUELTA A LA NORMALIDAD TOTAL

Tras la dura experiencia vivida en el curso 2019-2020, que alteró de forma significativa la normalidad académica en la UVa, reduciendo la presencialidad y obligando a nuevas formas docentes, el curso 2020-2021 supuso un importante alivio en las limitaciones impuestas por la pandemia y la recuperación de una cierta normalidad, de forma que, tras un incremento del 19% durante el curso 2019-2020, la actividad del curso 2020-2021 se redujo en un -3,1% respecto al curso anterior. Los datos correspondientes a 2021-2022 indican, de nuevo, una levísima reducción del -1,9%, pero seguimos un 13% por encima de la situación prepandemia del curso 2018-2019

Dejando al margen otro tipo de procedimientos también desarrollados en la Defensoría (informes, mediaciones etc.), los 154 expedientes tramitados a instancia de parte indican la consolidación de una tendencia hacia la normalidad prepandémica, a pesar de que la reducción del -1,9% respecto al curso anterior, no nos permite, aún, hablar de recuperación plena de la normalidad, cuya referencia estaría en los datos del curso 2018-2019, que situaban el número de actuaciones en el mínimo histórico de la Defensoría.

Si bien la evolución general de la actividad histórica de la Defensoría manifiesta una clara tendencia a la reducción progresiva (gráfico 1), esta tendencia se ha visto alterada puntualmente. Así, se aprecia un repunte significativo de la actividad, en 2009-10, coincidiendo con el inicio de la puesta en marcha de los primeros Títulos de Grado, y en el curso 2012-13 correspondiendo con el proceso de extinción de las titulaciones (inicialmente las Diplomaturas) coincidiendo, además con una etapa de importantes problemas derivados de los ajustes económicos y la implementación de soluciones excepcionales por parte de la UVa.

La tendencia decreciente desde 2014-2015 se vincula con un período de calma y normalización de los procedimientos académicos que, sin duda, genera menos conflictos de trato excepcional, ya que la mayor parte de los problemas pueden ser canalizados a través de las normas generales de la UVa, a lo que acompaña, sin duda, un mejor conocimiento, por parte de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, tanto de las funciones de la Defensoría, como de las demás instancias académicas, lo que facilita el recurso directamente a los procedimientos previstos en las normativas. Las excepcionales circunstancias del curso, 2019-2020, alteraron, de forma fundamental, esta calma, introduciendo un elemento distorsionador, relacionado con la incertidumbre derivada de la situación de paso de docencia presencial a no presencial y las limitaciones impuestas por el Estado de Alarma. La recuperación de una relativa

normalidad desde el 2020-2021, continuada en 2021-2022, se acompaña de una cierta recuperación de la calma, igualmente reflejada en la actividad de la Defensoría.

Gráfico 1

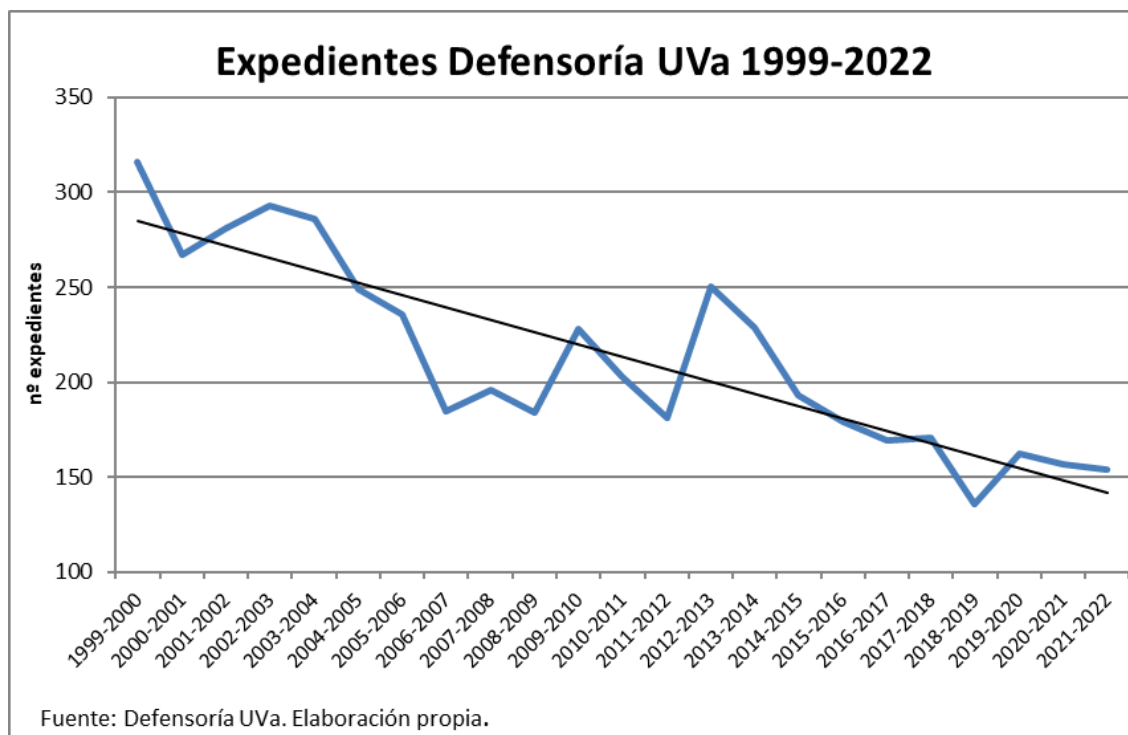
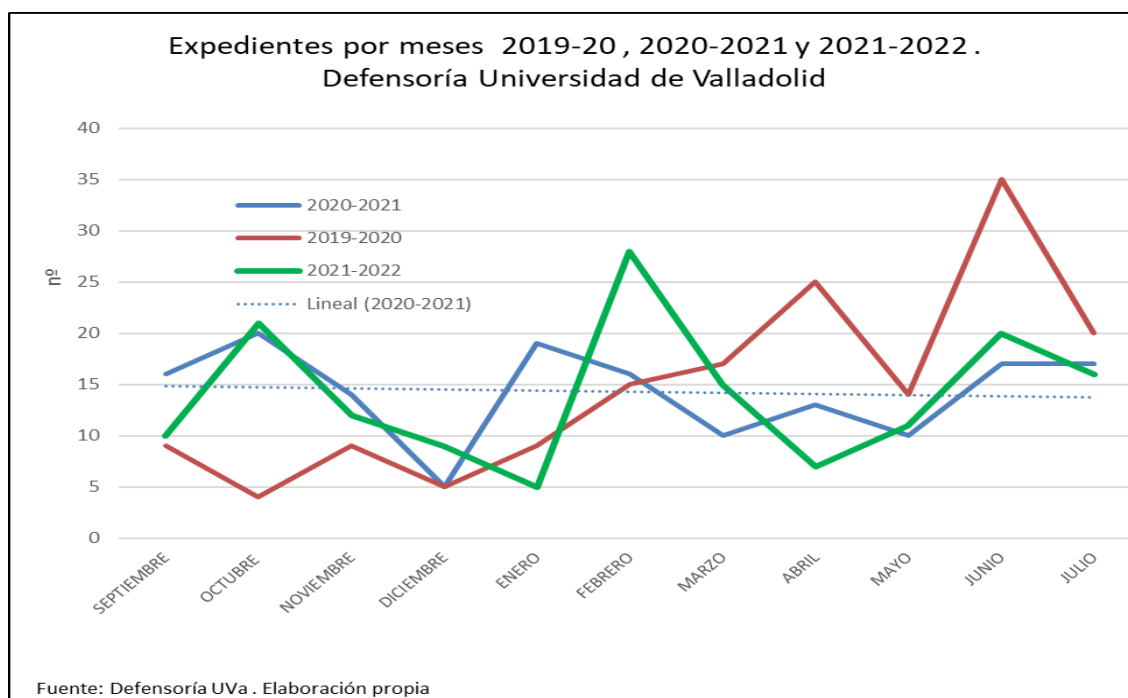
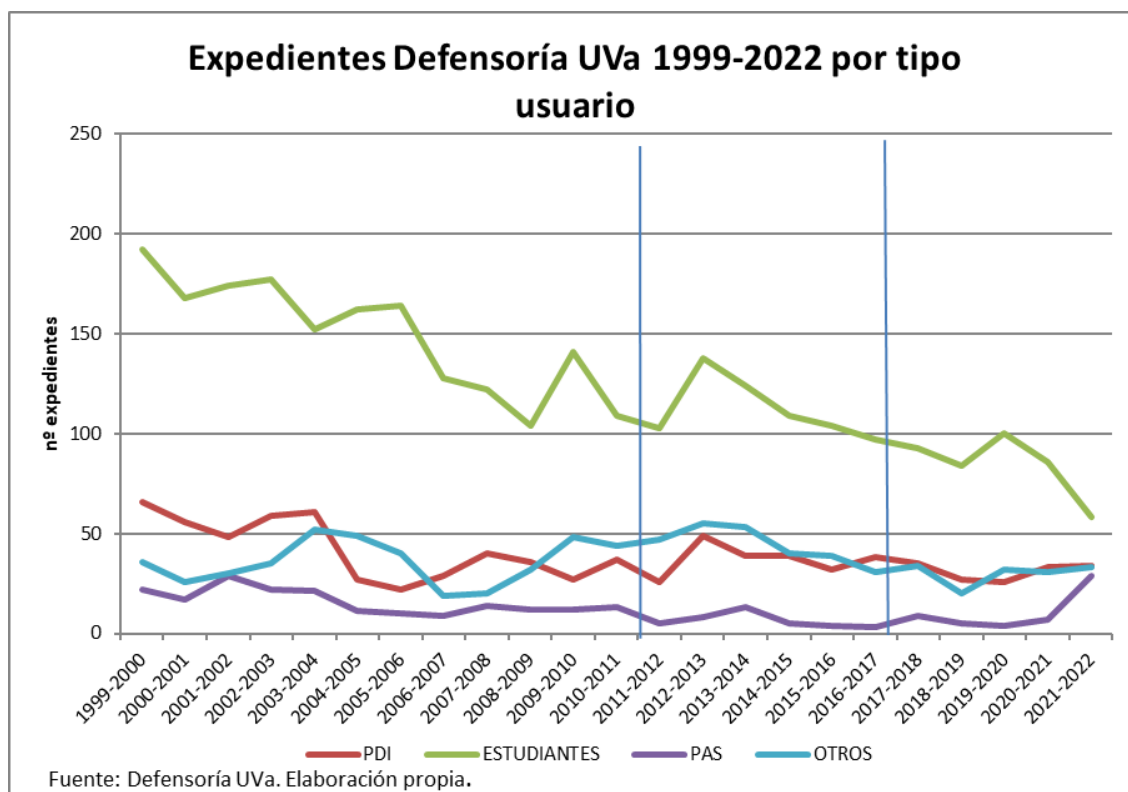


Gráfico 2



La tendencia a lo largo del curso manifiesta un primer pico de actividad, coincidente con el inicio del curso, entre los que destacan los relativos al acceso a la universidad, para continuar con la recuperación de los ciclos habituales de cualquier curso, marcado por etapas de calma a lo largo de los períodos de clase y picos habituales relacionados con los períodos de evaluación del primer cuatrimestre (enero y febrero 2022), notablemente intenso en este curso, y un nuevo pico, más leve, coincidente con el período de evaluación del segundo cuatrimestre (junio y julio 2022).

Gráfico 3



Con leves alteraciones de la normalidad, se manifiesta una progresiva reducción de la conflictividad por la desaparición de la incertidumbre entre los miembros de la comunidad universitaria generada en los dos cursos anteriores, especialmente el estudiantado, aunque se manifiesta un ligero incremento, sobre todo en el grupo de PAS.

Aunque los temas se repiten con mayor o menos intensidad a lo largo de los cursos, en el que nos ocupa se ha reducido, aunque no desaparecido, los relativos a la docencia on-line.

3.2.- LA UNIFICACIÓN DE CONSULTAS E INTERVENCIONES COMO MÉTODO DE SIMPLIFICACIÓN DE LA GESTIÓN.

De acuerdo con el procedimiento establecido desde el curso 2019-2020, en el curso actual hemos utilizado el criterio de clasificación simplificado en la forma de archivo y tratamiento de los casos que registramos en la Defensoría, unificando las categorías de “consulta” e “intervención” bajo el epígrafe genérico de “expediente de intervención”. Se sigue manteniendo, sin embargo, diferenciado el tipo “queja” cuyo procedimiento está recogido en el Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria de la UVa, aprobado por el Claustro universitario el 25 de mayo de 2005

El total de las 154 actuaciones registradas han sido Expedientes de Intervención y se ha registrado una Queja que se derivó a Secretaría General al ser una denuncia anónima.

Gráfico 4



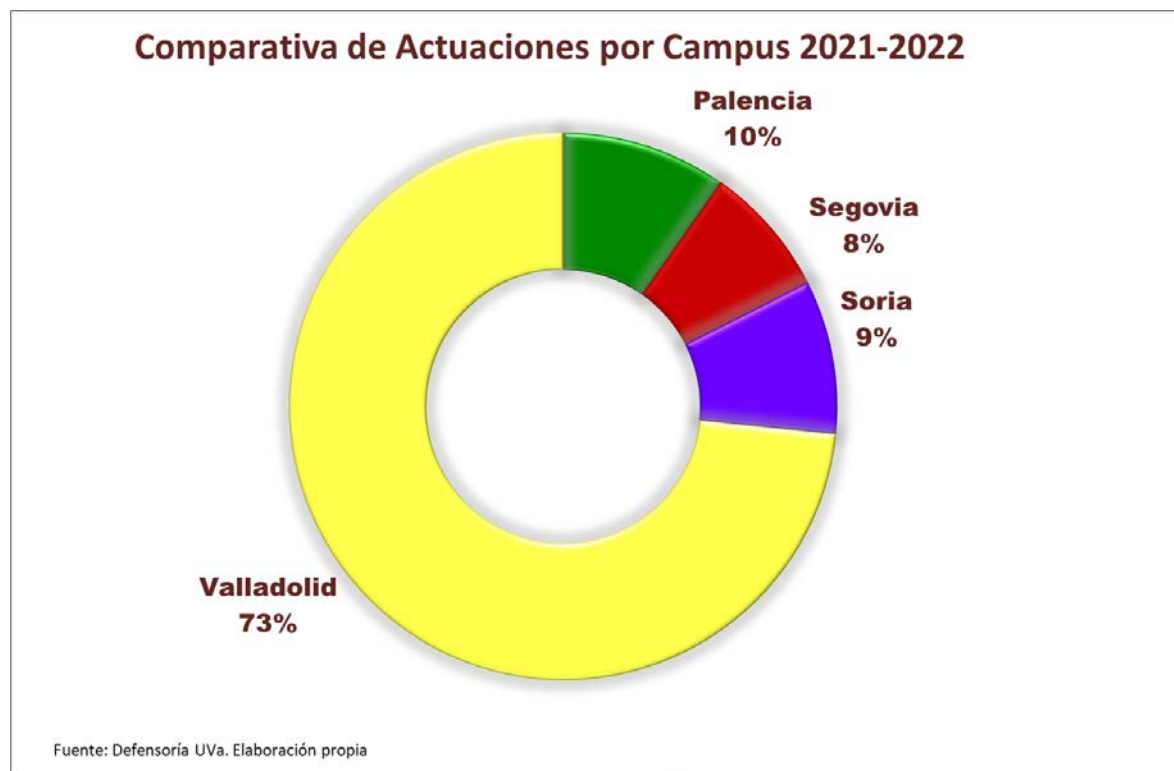
En los datos recogidos en el Anexo I hemos mantenido, sin embargo, la diferencia entre consultas e intervenciones para poder realizar una comparativa con los datos de cursos anteriores.

Tras el curso 2019-20, en que se registraron, de forma recurrente, expedientes que encajaban en el modelo anterior de consultas, debido a la situación derivada del Estado de Alarma, en el curso 2020-21 se ha recuperado, en general, la situación de normalidad y el volumen de consultas estrictas se ha reducido a poco más del 15% de los expedientes.

3.3.- DISTRIBUCIÓN POR CAMPUS.

Como lógica traducción del desequilibrado peso cuantitativo de los diferentes campus de la UVa, la Memoria 2021-22 constata, como es habitual y lógico, que el grueso de las actuaciones se realiza a instancias de los colectivos vinculados al campus de Valladolid, que aporta el 73% de los casos totales atendidos en esta Defensoría. El resto tienen proporciones que oscilan entre el 8% Segovia, y el 10% de Palencia, con un 9% de Soria, con un significativo crecimiento en Palencia (36%) y Segovia (20%) y una ligera reducción de Valladolid (-7,4%), mientras Soria mantiene en el mismo número de expedientes.

Gráfico 5



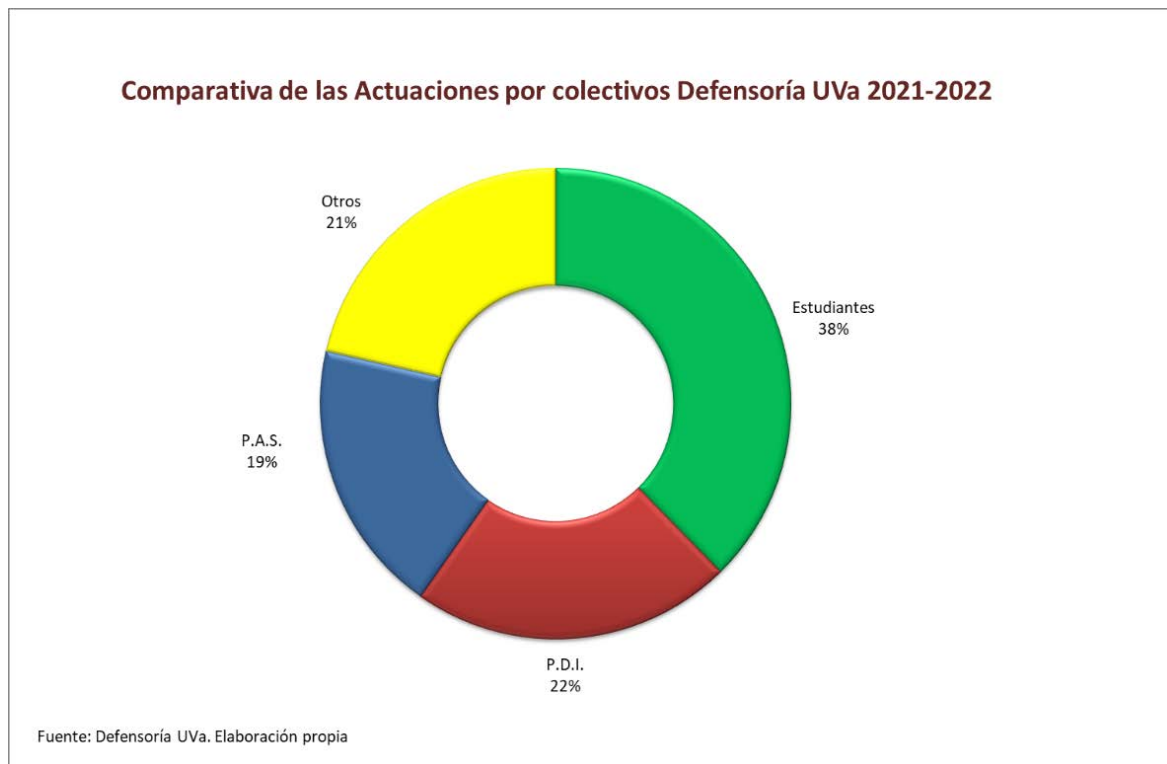
La recuperación de una situación de casi normalidad y el levantamiento de las restricciones por COVID han permitido este curso realizar las visitas institucionales de la

Defensoría a los Campus de Palencia, Soria y Segovia, recuperando el imprescindible contacto con los miembros de los colectivos universitarios, y cuyos resultados se han expuesto en el apartado 2.4 de esta memoria

3.4.- COLECTIVOS QUE ACUDEN A LA DEFENSORÍA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.

Como en ejercicios anteriores, y como es lógico en función de su peso cuantitativo, es el colectivo de estudiantes (38%) el mayoritario, sin embargo, hay que destacar la fuerte reducción de su participación tras la recuperación de la normalidad post-covid, de forma que el número de expedientes iniciados por estudiantes se ha reducido en casi un tercio. Por el contrario, se ha más que cuadruplicado la proporción de PAS en el uso de los servicios que presta la Defensoría, pasando del 4% al 19%, ya que, aunque dispone de cauces eficientes a través de la vía sindical, ha derivado a este medio quejas relativas a procedimientos y desacuerdos no resueltos en las mesas de negociación. El colectivo de PDI incrementa levemente su participación en los expedientes tramitados (3%), pasando del 21% al 22% y “otros” mantiene su participación con una quinta parte de los expedientes.

Gráfico 6



En relación exclusivamente a la Comunidad Universitaria, es decir, dejando fuera el colectivo de Otros, del total de actuaciones realizadas a instancia de parte, algo menos de la mitad (48%) han sido promovidas por los estudiantes, mientras que casi una cuarta parte (24%) han sido presentadas por miembros del personal de administración y servicios. El resto (28%) se han tramitado por el colectivo del PDI.

Desde un punto de vista relativo, el colectivo de estudiantes inicia procedimientos en la Defensoría en una proporción mucho menor a la que le corresponde según su peso en el conjunto de los miembros UVa. Sin embargo, debemos seguir insistiendo en que estos datos deben contemplar que una parte de los expedientes iniciados por estudiantes son grupales. Por otro lado, la relación entre el peso en el colectivo de miembros UVa y su peso en el volumen de expedientes iniciados es tres veces mayor en el caso del PDI y, este curso, excepcionalmente alto en el grupo de PAS (24,43 %,) si bien es cierto que una queja que pudiera haber sido colectiva se hizo de manera individual, lo que ha inflado los datos correspondientes a este colectivo.

Gráfico 7

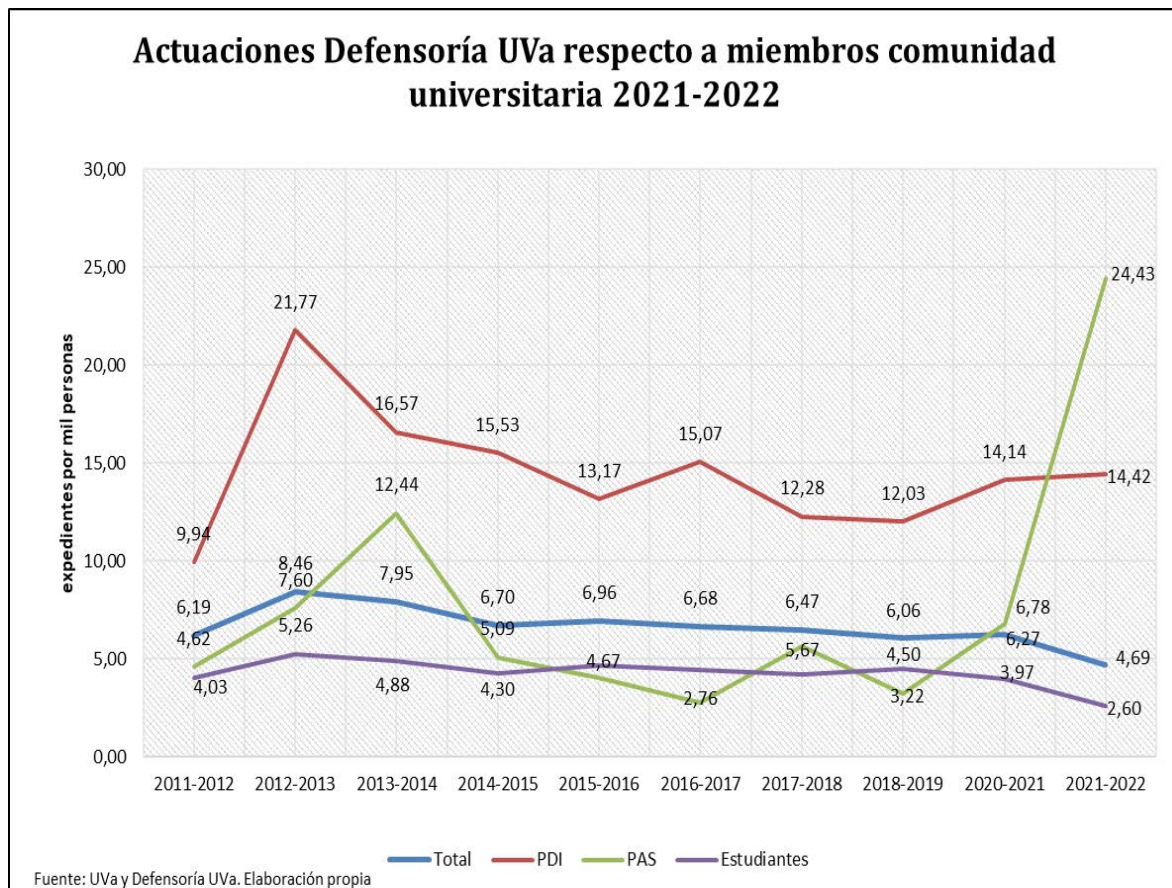


Gráfico 8

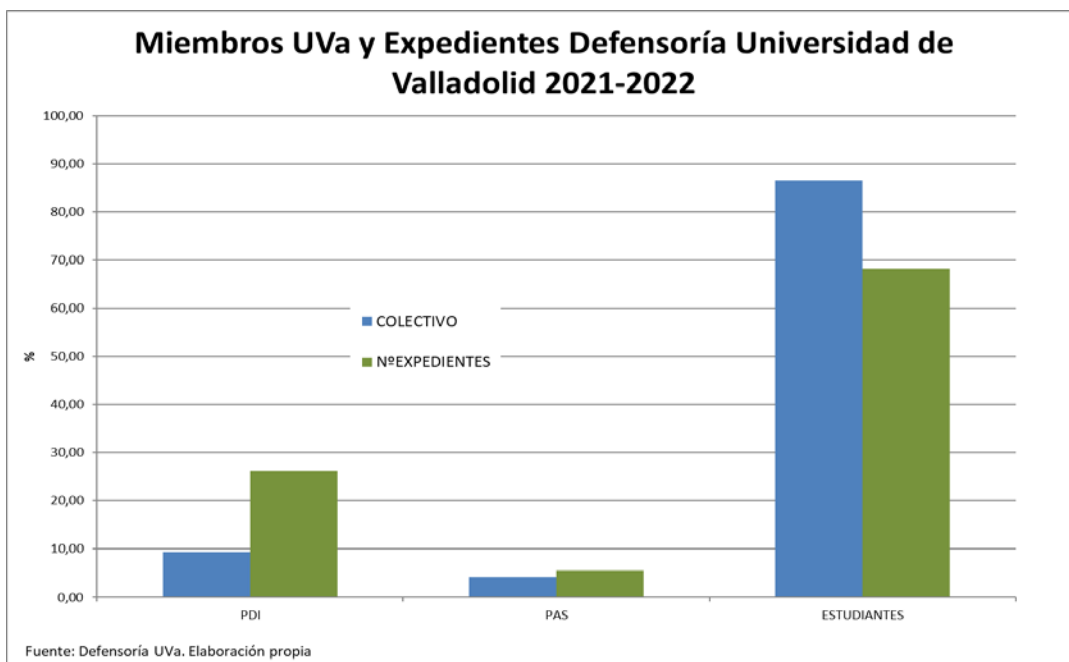
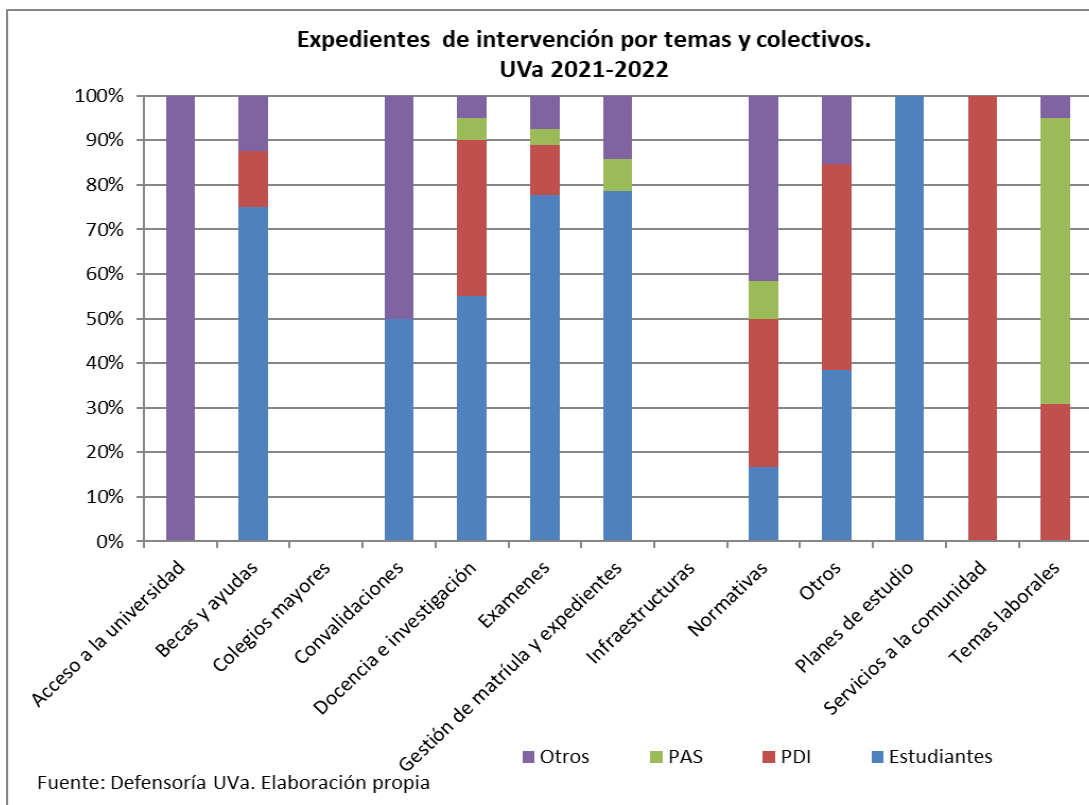


Gráfico 9



Por lo que se refiere a la forma en que los diversos colectivos utilizan los servicios de la Defensoría, se siguen manteniendo algunas diferencias en cuanto a las formas y los contenidos de las actuaciones demandadas. Así el colectivo de estudiantes, especialmente durante el curso 2021-2022 sigue buscando, en parte, asesoramiento e indicaciones sobre cómo actuar y a quién dirigirse ante un problema, o se dirige a la defensoría y, simultáneamente, a otras instancias, manifestando su desconocimiento de los procedimientos y normativas. También son los que utilizan el procedimiento de queja. Por el contrario, PDI y PAS solicitan, mayoritariamente, asesoramiento e intervención ante servicios o autoridades académicas.

3.5.- LA NATURALEZA DE LOS TEMAS TRATADOS

Los distintos asuntos que se tramitan en la Defensoría son clasificados y organizados en grandes áreas temáticas. La Defensoría de la UVa sigue utilizando su sistema de ordenación que permite comparar y ponderar la recurrencia de temas o la presencia de nuevos problemas entre los distintos colectivos.

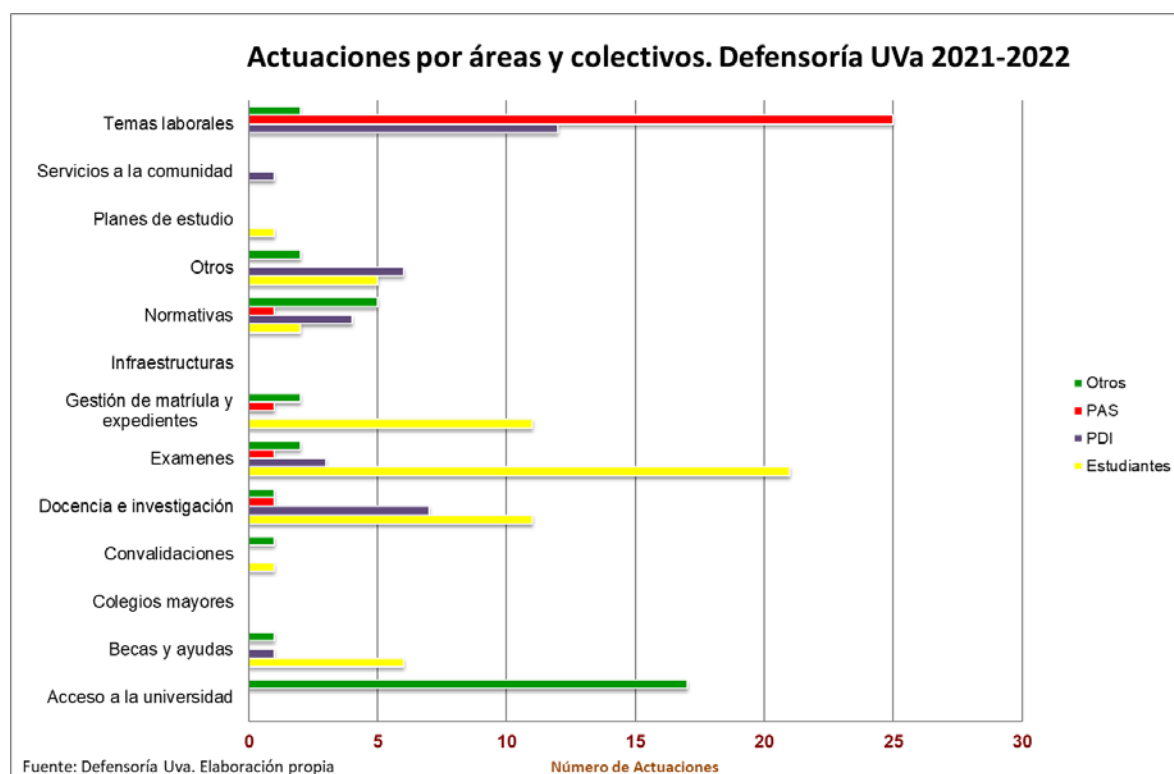
Gráfico 10



Desde una óptica puramente cuantitativa, en el histórico de actuaciones, excluyendo la heterogénea categoría de otros, en este curso 2021-2022, aunque se mantiene los temas clásicos, Exámenes, Docencia e Investigación o Gestión de Matrícula, a la cabeza se sitúan los Temas Laborales y crecen con fuerza los expedientes relacionados con problemas de Acceso a la Universidad. Cuestiones que preocupan en mayor medida a los miembros de la Comunidad Universitaria y, también a las personas que quieren incorporarse a estos colectivos. En estas preocupaciones se concentran el 74% de los casos atendidos en la Defensoría.

En el colectivo de **Estudiantes**: las cuestiones relacionadas con **Exámenes**, seguidas de las correspondientes a **Gestión de Matrícula** y **Docencia**, concentran el grueso de sus preocupaciones (74%), mientras que en el colectivo de **PDI** son más importantes las cuestiones de **Temas Laborales**, junto con **Docencia e investigación** y **Normativas** (68%). Menos variados son los temas de preocupación para el Personal de Administración y Servicios con un 86% correspondiente a **Temas Laborales**.

Gráfico 11



La entrada **Exámenes**, que en realidad abarca todas las prácticas y procesos de evaluación y calificación, mantiene su importancia entre los temas que mueven a los/as estudiantes a solicitar la intervención de la Defensoría. En el curso académico 2021-22, el

capítulo Exámenes aparece en segundo lugar en cuanto a número de expedientes abiertos, alcanzando el 18% del total. A pesar de que hay dudas y problemas planteados por el colectivo del PDI, como es normal, es en el colectivo de estudiantes donde este tema justifica más expedientes de intervención, con el 36% del total de su grupo y el 78% del total del capítulo. Destacan las intervenciones relacionadas con las incidencias de la evaluación, resultados anómalos en las calificaciones, desacuerdo con las resoluciones de tribunales de compensación, cambio de criterios de evaluación, retrasos en la publicación de calificaciones, problemas derivados de la gestión y evaluación de trabajos grupales...

Sin embargo, de cara a la prevención de futuros problemas y su más ágil solución, entendemos que es necesario reforzar el proceso, ya iniciado, de ajuste de las Guías Docentes y fomentar las labores de seguimiento y control por parte de los Comités de Título.

Afectan tanto a estudiantes como a PDI los temas **Docencia e Investigación** que, con 20 expedientes, suponen un 13% de los totales. Son el 21% entre los iniciados a instancia de PDI y el 19% de los correspondientes a estudiantes. Aunque marginalmente siguen planteándose algunas cuestiones relacionadas con la enseñanza on-line, se mantienen los problemas clásicos relativos a incumplimientos docentes, problemas de asignación de docencia, horarios, problemas con TFGs, etc.

Por lo que atañe al capítulo de **gestión de matrícula y expedientes**, en el curso al que hace referencia la presente memoria, aunque ha perdido peso, se mantiene como un tema de preocupación para la Comunidad Universitaria, especialmente para los colectivos de Estudiantes y Otros, con un peso final del 9% sobre el total de expedientes, el 79% de ellos iniciados por estudiantes y el 14% por el colectivo de “otros” (personas que sin pertenecer a la comunidad universitaria se sienten afectados por sus decisiones). Se han tratado cuestiones relativas a devolución de tasas, traslados de expediente y, especialmente preocupante, el de anulación de matrícula de estudiantes de grado con alta demanda por errores en la documentación de acceso.

Si los conjuntos de temas señalados más arriba corresponden mayoritariamente a inquietudes de los/as estudiantes, entre los colectivos del Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios destacan los **Temas Laborales** que han supuesto un 25% de los expedientes y, con un incremento significativo respecto al curso pasado, se sitúan a la cabeza entre los temas tratados en la Defensoría en este curso. Tradicionalmente es un tema que concierne más al PAS y en este curso se mantiene esa tendencia, con un 64% de los expedientes iniciados por este colectivo. Sin embargo, es una cuestión que afecta, también, al Personal Docente e Investigador, que ha iniciado el 31% de los expedientes, incluso a Otros colectivos de personas que, sin ser miembros de la UVa, se ven afectados por sus resoluciones,

como es el caso de solicitantes de plazas o personal que finaliza su relación laboral con la Universidad de Valladolid, con un 5% de los expedientes de esta categoría. Se mantienen las cuestiones que tienen que ver con renovación y resolución de plazas de profesorado no permanente (PRAS y contratos pre y postdoctorales), así como otras cuestiones recurrentes como el pago de los complementos docentes e investigadores del personal contratado fijo. Se incorpora como tema fundamental este curso, el problema con el procedimiento de asignación de complementos específicos al PAS.

Una de las novedades de este curso 2021-2022, es el peso de las actuaciones relacionadas con el Acceso a la Universidad, un tema que ha generado el 11% de los expedientes de intervención a instancias, en la totalidad de los casos, de personas ajenas a la Universidad que manifiestan problemas con la gestión de las listas de espera en titulaciones de ciencias de la salud (especialmente medicina y enfermería) y solicitan a la defensoría que vele por el cumplimiento de la Ley que obliga a cubrir todas las plazas disponibles. Es una cuestión que se ha producido generalizadamente en todas las Defensorías universitarias ya que es una iniciativa promovida, a escala nacional, por asociaciones de afectados. Entendemos que es un tema de gran importancia y así se lo hemos trasladado, a través de CEDU, al ministro de Universidades y al Defensor del Pueblo.

Por otro lado, tenemos que reiterar que la expresión “**otros contenidos**”, con un 8% de los expedientes, recoge temas varios, algunos de ellos de gran relevancia cualitativa, que van desde cuestiones de emergencias personales y sociales a disconformidad con el funcionamiento de algunos servicios y denuncias por falta de respuesta de la administración UVA.

Todas estas cuestiones se tratan, en la Defensoría, con la mejor atención y la mayor rapidez posibles, facilitando el diálogo y el consenso, pero con las limitaciones inherentes a la Institución. Aunque el grado de satisfacción manifestado por los usuarios es elevado, desgraciadamente, sigue habiendo casos que escapan tanto a su intención como a nuestro empeño. Como es sabido, la Defensoría de la Comunidad Universitaria carece, por una parte, de capacidad ejecutiva y, por otra, en ocasiones, no es posible hacer prevalecer soluciones razonables para todas las partes.

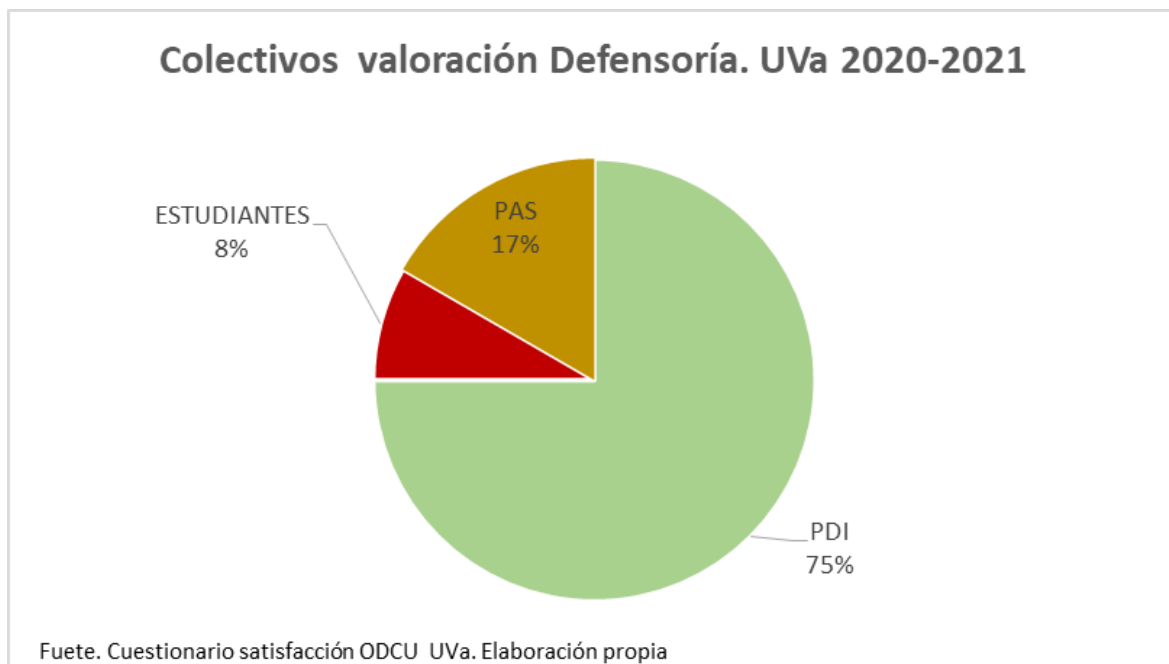
Concluimos reiterando la siempre generosa disponibilidad de los responsables de los distintos Servicios, Departamentos, Centros y Órganos de Gobierno con la Defensoría de la Comunidad Universitaria. Hemos de manifestar a este Claustro que las recomendaciones y sugerencias emitidas desde la Institución de la Defensoría de la Comunidad Universitaria han sido, por lo general, bien acogidas por la administración universitaria, y su colaboración resulta imprescindible para que la misma pueda rendir con eficacia y contribuir a la solución de los problemas.

3.6. SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS

El interés del equipo de trabajo de la Defensoría de la Comunidad Universitaria llevó a la decisión de poner en marcha un método de evaluación del grado de satisfacción de los usuarios sobre el servicio.

Desde el inicio del curso 2016-2017 se puso en marcha un sistema de valoración de nuestro servicio a través de una encuesta remitida a todos nuestros usuarios, con el objetivo de medir el grado de satisfacción general con las actuaciones de la Defensoría en su caso y, específicamente, en lo referido al trato recibido, el tiempo de respuesta y, por supuesto, el resultado. También se ha incluido una pregunta con el fin de conocer los cauces por los que las personas usuarias del servicio han conocido su existencia, de cara a diseñar acciones de difusión y conocimiento de la Defensoría.

Gráfico 12



Los resultados del curso 2021-2022 manifiestan, de nuevo, el escaso nivel de respuesta que hemos recibido por parte de los usuarios de nuestro servicio, con resultados muy similares que los del curso anterior, el número de cuestionarios cumplimentados y devueltos no alcanza siquiera el 8% de los expedientes atendidos a lo largo del curso, una cifra muy reducida para que sus resultados sean significativos.

Por lo que se refiere a los colectivos que responden, su participación este curso se acerca algo más a la distribución de los expedientes, aunque sigue manifestándose una sobre representación del PDI. Estos resultados manifiestan que, una vez resuelto el expediente, sea de forma satisfactoria o no, se ve como innecesario el comunicar la resolución final y, por supuesto, la percepción de esa resolución, aunque vamos avanzando lentamente en la consecución de estos objetivos

Gráfico 13

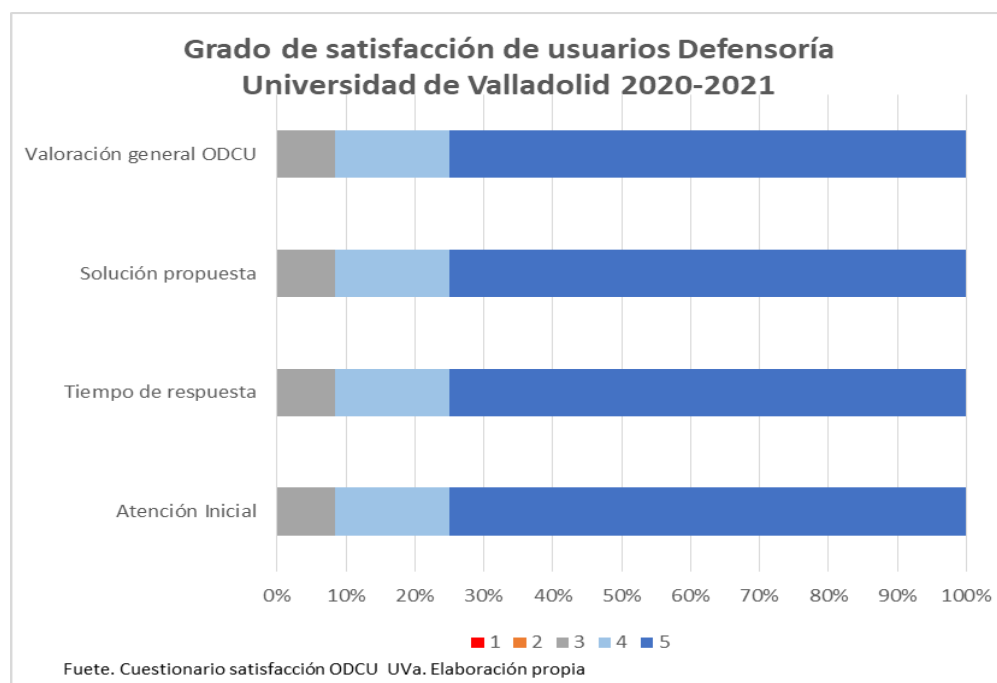
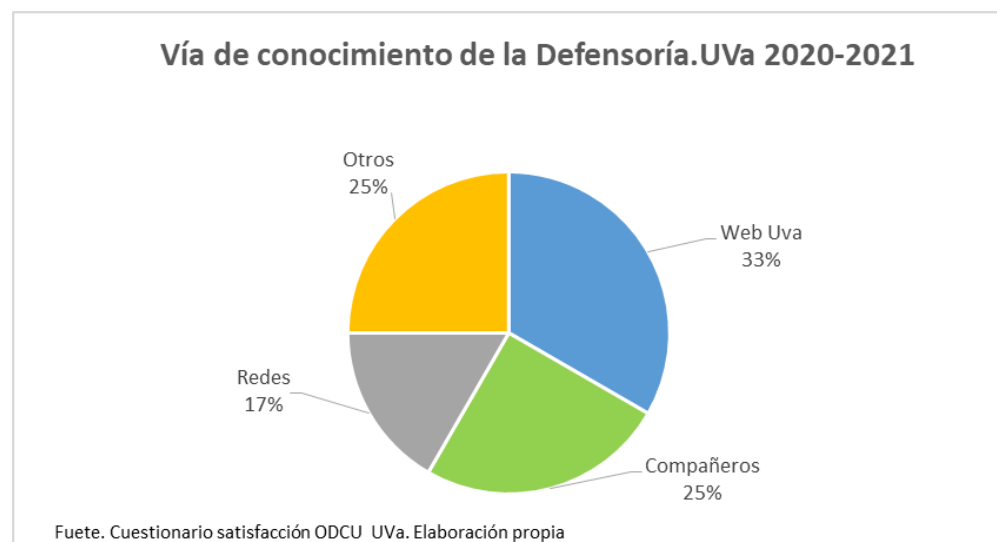


Gráfico 14



Por lo que se refiere al grado de satisfacción de nuestras actuaciones, hay una regularidad, algo anómala en la valoración de los diferentes aspectos, pero, en general, manifiesta una muy buena valoración en el 75% de los casos.

En cuanto a las vías por las que se ha tenido conocimiento de la Defensoría de la Comunidad Universitaria, este curso siguen siendo la web y las redes los principales medios de información, seguidos de compañeros y aparecen otros cauces distintos de los habituales (personas ajenas a la UVa..). Parece, pues, que la labor de difusión de la defensoría está teniendo sus frutos, aunque seguimos detectando un gran desconocimiento de nuestra existencia y funcionamiento entre los miembros de la comunidad universitaria, especialmente el estudiantado.

4. RELACIONES CON OTROS DEFENSORES UNIVERSITARIOS Y ORGANOS AFINES

La relación mantenida por la Defensoría de la UVa con otros Defensores/as Universitarios y Órganos afines, se sustancia en una serie de encuentros o relaciones más o menos periódicas de las que se da cuenta a continuación.

4.1. RELACIONES CON OTRAS DEFENSORÍAS UNIVERSITARIAS.

El interés por el proceso de mejora continua de la calidad universitaria determina que los defensores/as universitarios/as de las universidades españolas y europeas mantengan contacto permanente, así como reuniones periódicas, tanto de índole nacional como internacional. El objetivo es debatir los temas de su competencia, enriquecerse con el contraste de puntos de vista y experiencias, y acumular conocimiento que ilustre la toma de decisiones e impulse iniciativas conjuntas.

En el período que comprende la presente Memoria, desde la Defensoría de la Comunidad Universitaria de la UVa se ha seguido manteniendo relaciones con otras Defensorías Universitarias.

La Defensoría de la Universidad de Valladolid está integrada, como miembro fundador, en la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU). Se trata de una red que actualmente cuenta con 74 defensorías (Valedores, Mediadores, Tribunal de Garantías, Síndic de Greuges, etc...) de diferentes universidades públicas y privadas. La CEDU, ha creado unas estructuras organizativas y unas infraestructuras de comunicación que permiten un intercambio fluido y c

continuo de información, siendo recurrentemente utilizado para transmitir documentos, compartir experiencias o solicitar asesoramiento sobre los nuevos problemas que se acumulan en la agenda de los/as defensores/as.

Desde el año 2020 la Defensoría de la UVa ha asumido, dentro de CEDU, la dirección y responsabilidad de edición de la [Revista RUED@](#), órgano de comunicación de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias, que en el año 2021 publicó su nº 6 con el siguiente contenido: 1.-Estudio sobre el efecto del covid-19 en los resultados académicos del curso 019/20 de los estudiantes de la Universidad de Alicante (segundo semestre), por Íñigo Iturbe-Ormaeche (dir.). 2.- Una nota sobre el análisis de datos de evaluación en confinamiento (curso 2019/20) de los estudiantes de la Universidad Pública de Navarra (segundo semestre), por Carmen García Olaverri. 3.- El marco legal del respeto en la comunidad universitaria por Severiano Fernández Ramos. 4.-Por un sistema de evaluación y acreditación del profesorado universitario razonable, democrático y justo, por Enrique Javier Díez Gutiérrez. 5.-Carrera profesional docente y evaluación del profesorado en las universidades públicas españolas, por Jesús Miguel Jornet Meliá. 6.-Bartolomé de las Casas, Defensor de los derechos naturales, por José Acevedo Acosta.

Desde 1996, con periodicidad anual desde 2000, se organizan Encuentros Estatales, orientados a potenciar la proyección nacional y europea de la Institución de la defensoría universitaria y su compromiso con la calidad universitaria, (académica y humana), poniendo en común problemas o cuestiones de actualidad, compartidos o específicos en las distintas universidades, y, en suma, animando al debate conjunto de defensores/as. De estas reuniones plenarias, surgen las conclusiones que hay que transmitir a la Administración universitaria y/o a otros órganos y servicios académicos. Con estos objetivos básicos el programa se organiza en sesiones (conferencias y ponencias) que llevan asociadas actividades tipo mesas de trabajo, talleres, reuniones con otros colectivos universitarios.

<http://www.cedu.es>

En noviembre de 2021, tras un año sin poder celebrar el Encuentro anual por las limitaciones impuestas por el COVID, se celebró en Cádiz el XXIII Encuentro Estatal de Defensorías Universitarias. Se desarrolló en torno a tres ponencias que versaron sobre los procesos de **mediación**, el **respeto mutuo** en la gestión de las reclamaciones, y los **retos y posibilidades de la nueva presencialidad** en la Universidad.



En la Asamblea extraordinaria celebrada en el Encuentro se eligió como nueva presidenta e CEDU a Dña. Milagros Alario Trigueros, Defensora de la Comunidad Universitaria de la Universidad de Valladolid

Igualmente se ha recuperado con normalidad la celebración de una **Jornada Técnica de Trabajo** que, en mayo de 2022, se desarrolló en la Universidad de Alcalá de Henares. En ella se

realizaron, por primera vez, sesiones simultáneas en las que se abordaron dos temas: “*Medidas efectivas de acceso de las personas con discapacidad en el PDI*”, con especial orientación a defensores/as y adjuntos/as, y “*Tácticas y técnicas en la recepción de quejas en las Defensorías*” destinada, fundamentalmente, al personal de administración de las Defensorías.

4.2. RELACIONES CON ÓRGANOS AFINES.

Este apartado tiene que ver con la actividad *Institucional* de la Defensoría, plasmada en su contacto habitual con los demás defensores universitarios de Castilla y León y otros órganos afines tanto autonómicos (Procurador del Común) como estatales (Defensor del Pueblo) en materia universitaria. En ambos casos, la vía de contactos sigue abierta, canalizándose hacia las citadas instituciones los conflictos que por su naturaleza desborde el ámbito de competencias de la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

Especialmente fluida es la relación con el Procurador del Común de Castilla y León. Así, respecto a la queja conjunta de todas las Defensorías de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma, relativa a la “Prorroga de contratos predoctorales de personal investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León” registrada ante el Procurador del Común con fecha 8/6/2021, el 27/10/2021 recibimos respuesta del Sr. Procurador del Común en la que se nos informa sobre la respuesta de la Consejería de Educación, registrada el 30 de julio de 2021. En ella se informa de la posibilidad de ampliar el período de permanencia en los programas de doctorado para todos los investigadores y, así, garantizar que no se generen perjuicios por eventuales retrasos en el desarrollo de su investigación. Igualmente se informa de que se ha remitido un correo electrónico informativo a todos los afectados.

Ante esta situación las Defensorías firmantes de la queja ante el procurador no hemos considerado necesario realizar alegaciones.

Se mantiene la tradición de contactos directos con el resto de las Defensorías Universitarias de la región, tanto públicas como privadas, con objeto de generar una red autonómica al estilo de las que ya funcionan en otros ámbitos regionales.



En el curso 2021-2022, se ha recuperado la presencialidad en las reuniones. Así, constituidos en Red Territorial dentro de la CEDU, actuando como anfitriona la Universidad de León, el 13 de julio de 2022, tuvo lugar el encuentro de Defensores y Defensoras de las Universidades de Castilla y León en el campus de Ponferrada. Han participado los Defensores/as de la Universidad de Burgos, Universidad de León, Universidad de Salamanca, Universidad de Valladolid, Universidad Europea Miguel de Cervantes y Universidad Pontificia de Salamanca e Isabel I. Se trataron temas como el grado de aplicación y desarrollo de la Ley de Convivencia y la participación de las Defensorías en la Comisión de Convivencia, llegando a un acuerdo de consenso que se remitió a los Rectores de todas las Universidades participantes.

ACUERDOS

1. Desarrollo de la Ley de convivencia y aplicación del procedimiento.

- Independientemente del modelo de normas de convivencia por el que se incline cada Universidad, debe velarse por una armonización coherente de las normas existentes en cada una de las Universidades, cuando se opte por la compilación de las mismas.

Entendemos que la ausencia de esta mención ha debido de producirse por un error, propiciado por el uso de una defectuosa técnica legislativa, dada la acreditada importancia de las Defensorías en las universidades privadas, su reconocimiento en la legislación vigente, así como su papel de garante de los derechos de la Comunidad Universitaria y de la calidad de los procedimientos.

Paulino Pardo
Defensor ULe
Portavoz de la Red

5- ANEXO I

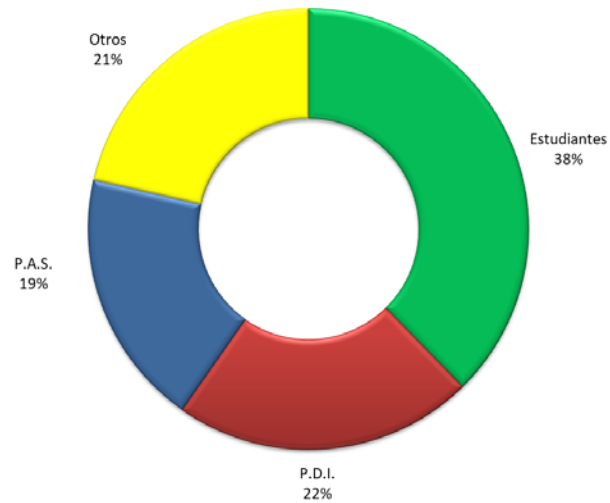
Referencias estadísticas

ACTUACIONES DE LA DEFENSORÍA POR TIPOS



COMPARATIVA DE RECLAMACIONES POR COLECTIVOS

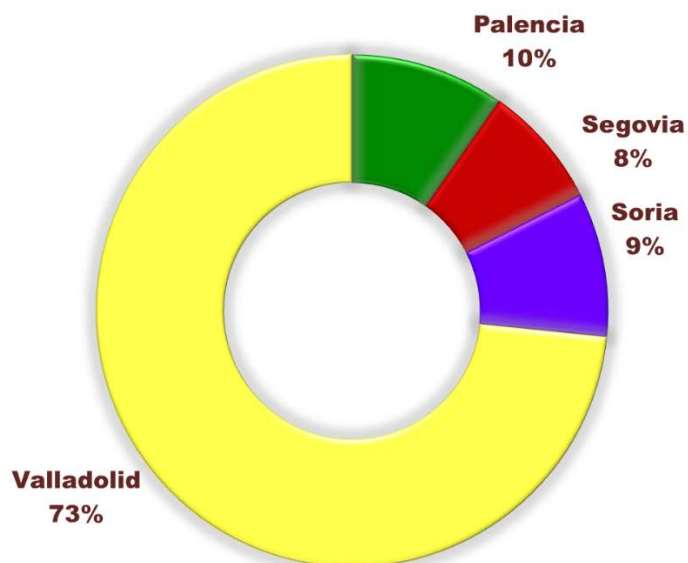
Comparativa de las Actuaciones por colectivos Defensoría UVa 2021-2022



Fuente: Defensoría UVa. Elaboración propia

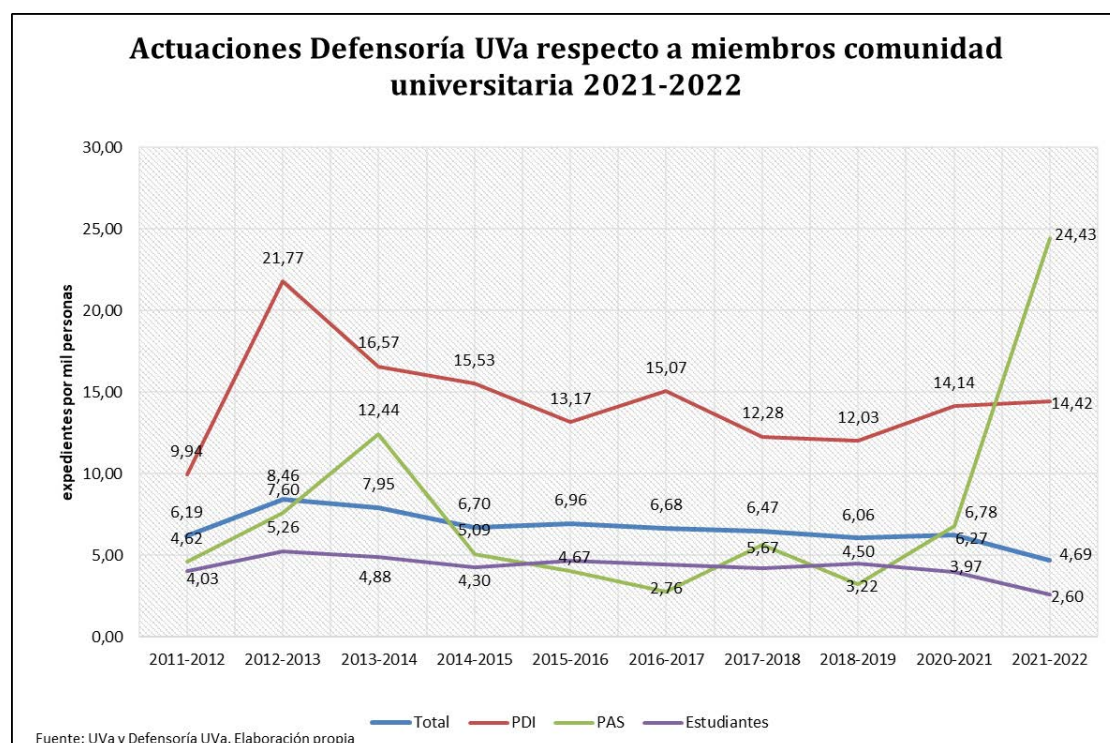
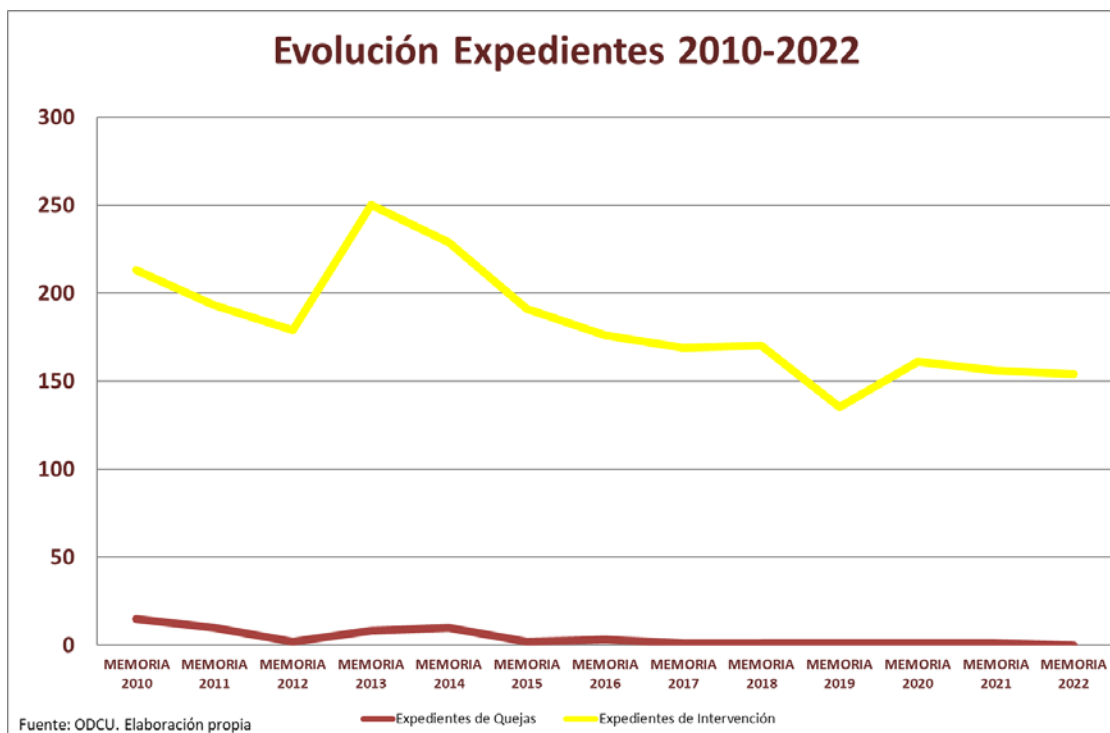
COMPARATIVA DE RECLAMACIONES POR CAMPUS

Comparativa de Actuaciones por Campus 2021-2022



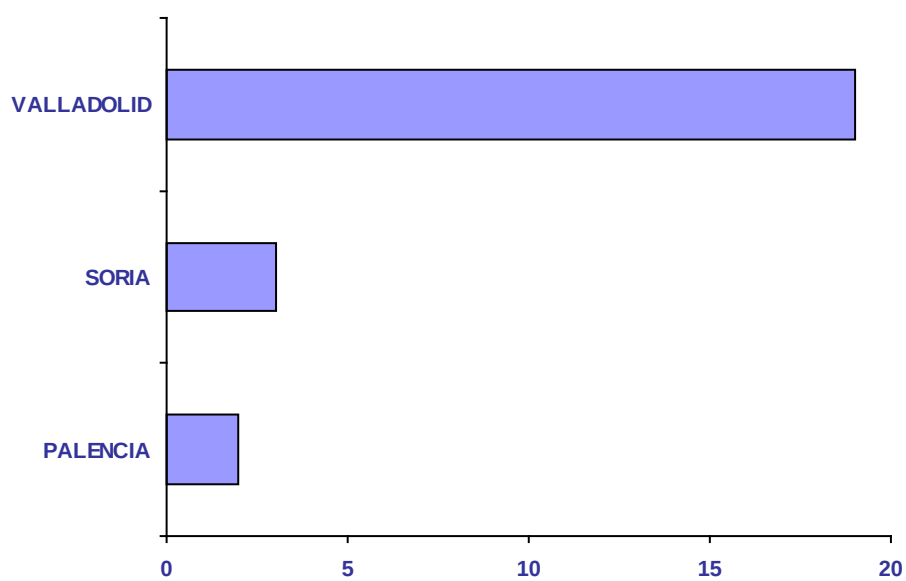
Fuente: Defensoría UVa. Elaboración propia

COMPARATIVA DE RECLAMACIONES POR AÑOS



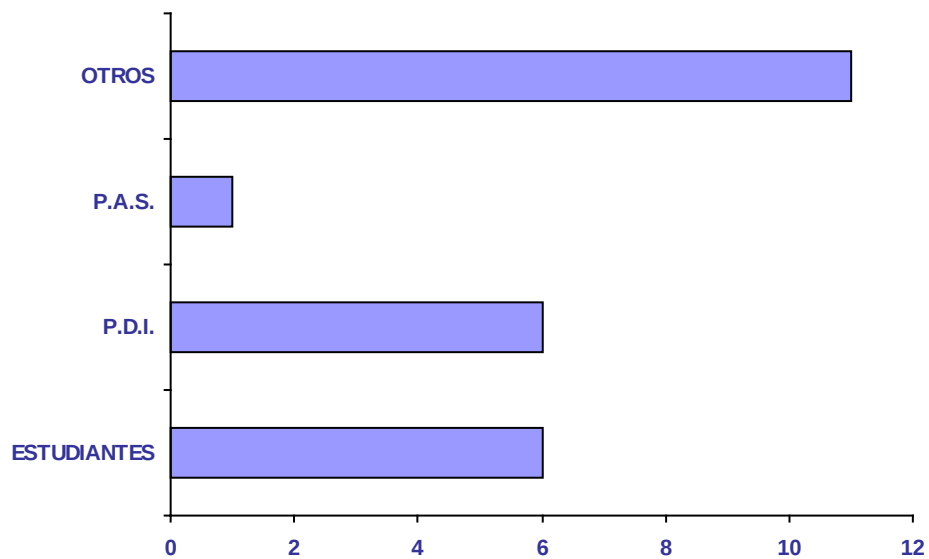
DISTRIBUCIÓN DE CONSULTAS ORIENTATIVAS POR CAMPUS

NÚM.	CAMPUS UNIVERSITARIO
19	VALLADOLID
3	SORIA
2	PALENCIA
24	TOTAL CONSULTAS



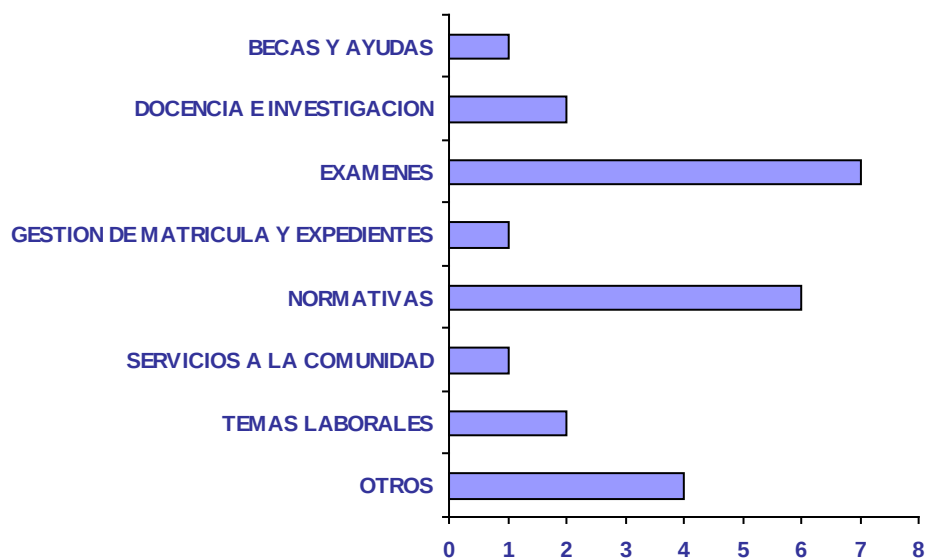
DISTRIBUCIÓN DE CONSULTAS ORIENTATIVAS POR COLECTIVOS

NÚM.	COLECTIVOS
6	ESTUDIANTES
6	P.D.I.
1	P.A.S
11	OTROS
24	TOTAL CONSULTAS



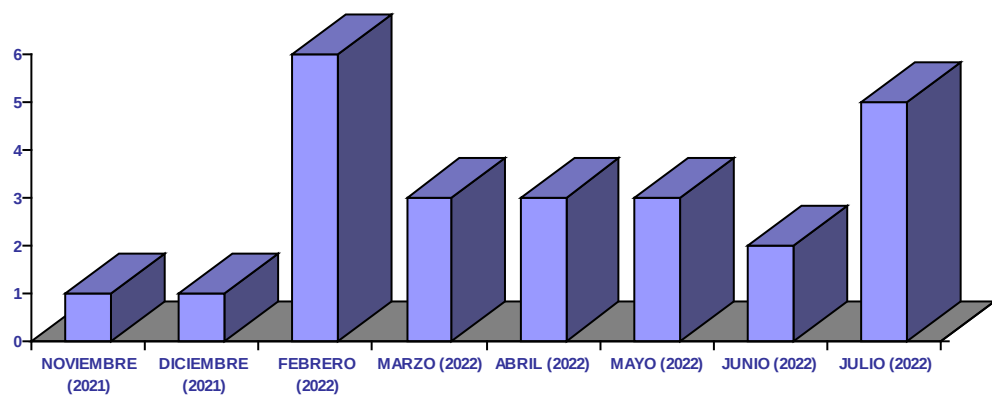
DISTRIBUCIÓN DE CONSULTAS ORIENTATIVAS POR ÁREA TEMÁTICA

NÚM.	ÁREA TEMÁTICA
1	BECAS Y AYUDAS
2	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
7	EXAMENES
1	GESTIÓN DE MATRICULA Y EXPEDIENTES
6	NORMATIVAS
1	SERVICIOS A LA COMUNIDAD
2	TEMAS LABORALES
4	OTROS
24	TOTAL CONSULTAS



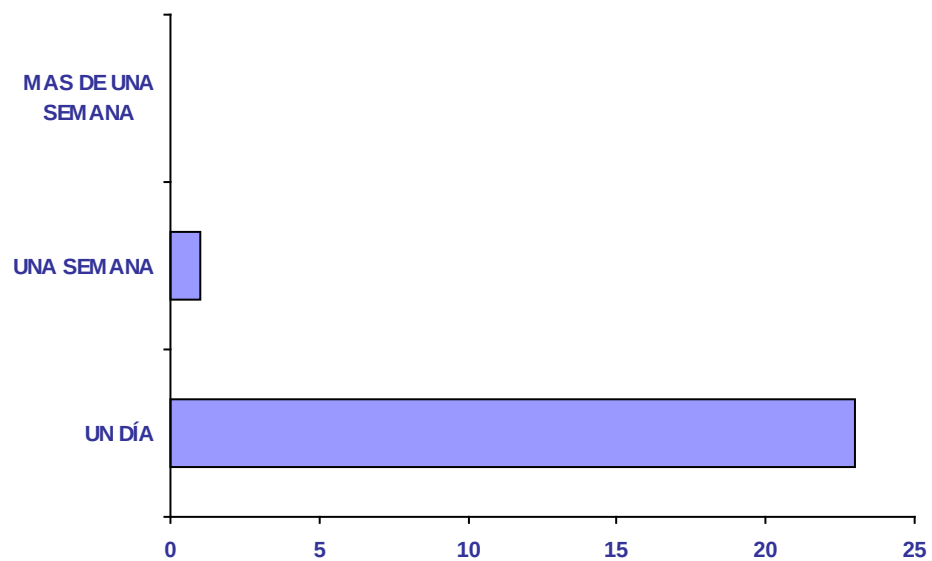
DISTRIBUCION DE CONSULTAS POR MESES

NUM.	MES
1	NOVIEMBRE (2021)
1	DICIEMBRE (2021)
6	FEBRERO (2022)
3	MARZO (2022)
3	ABRIL (2022)
3	MAYO (2022)
2	JUNIO (2022)
5	JULIO (2022)
24	TOTAL CONSULTAS



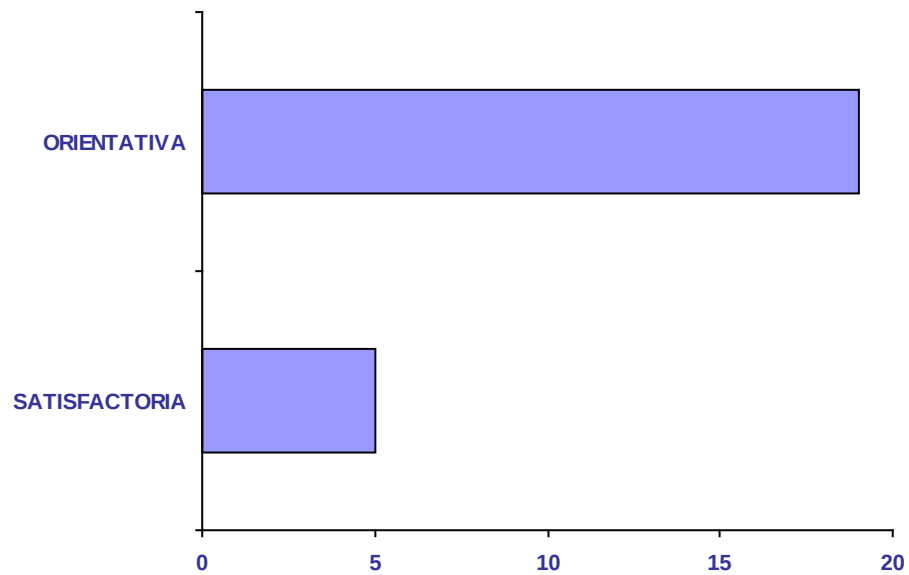
DISTRIBUCION DE CONSULTAS POR PLAZO DE RESPUESTA

NUM. CONSULTAS	PLAZO
23	UN DIA
1	UNA SEMANA
0	MAS DE UNA SEMANA
24	TOTAL CONSULTAS



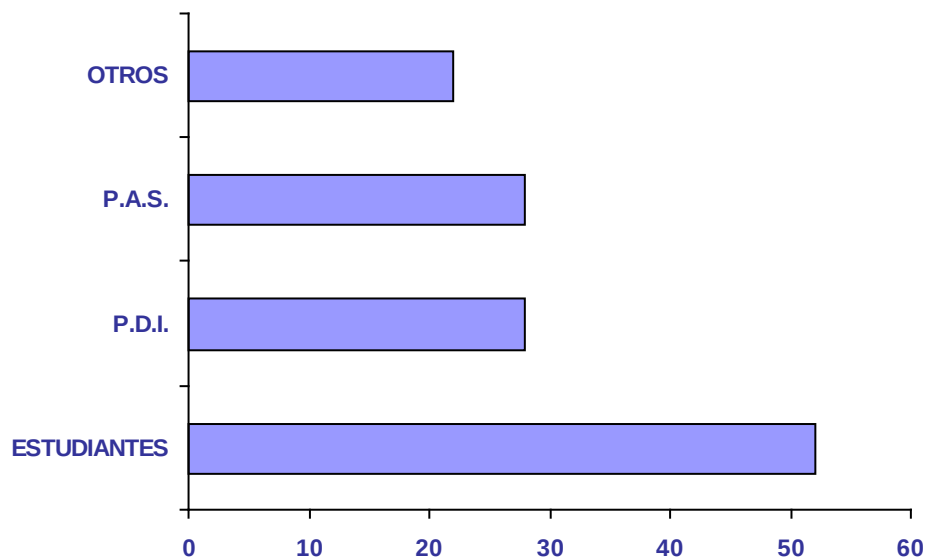
DISTRIBUCION DE CONSULTAS POR VALORACION

NUM. CONSULTAS	VALORACION
19	ORIENTATIVA
5	SATISFACTORIA
0	SIN VALORAR
24	TOTAL CONSULTAS



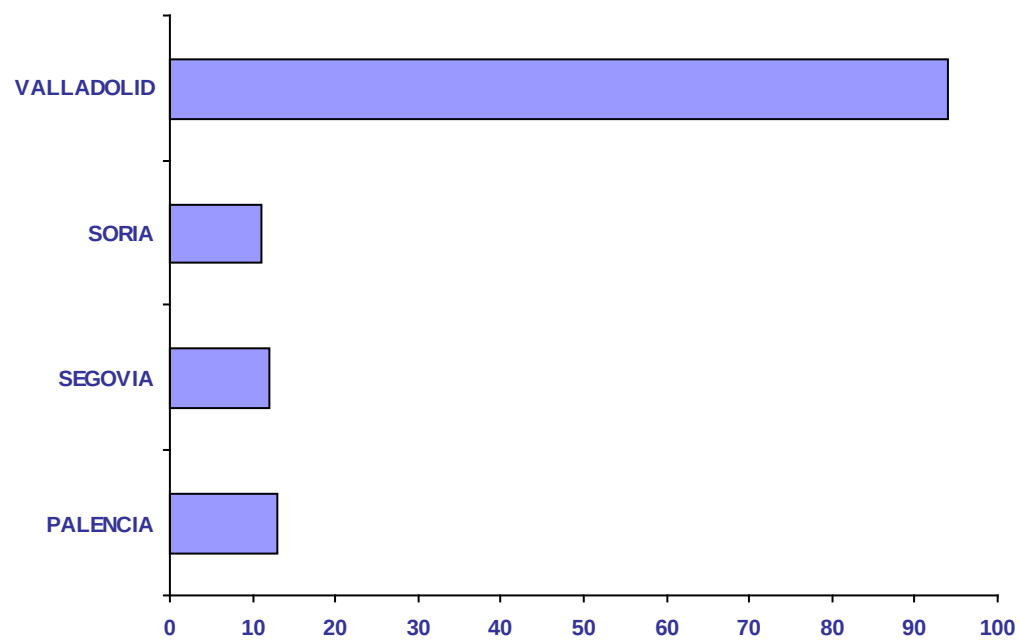
DISTRIBUCIÓN DE INTERVENCIONES POR COLECTIVOS

NÚM.	COLECTIVOS
52	ESTUDIANTES
28	P.D.I.
28	P.A.S.
22	OTROS
130	TOTAL



DISTRIBUCIÓN DE INTERVENCIONES POR CAMPUS

NÚM.	CAMPUS
94	VALLADOLID
11	SORIA
12	SEGOVIA
13	PALENCIA
130	TOTAL INTERVENCIONES



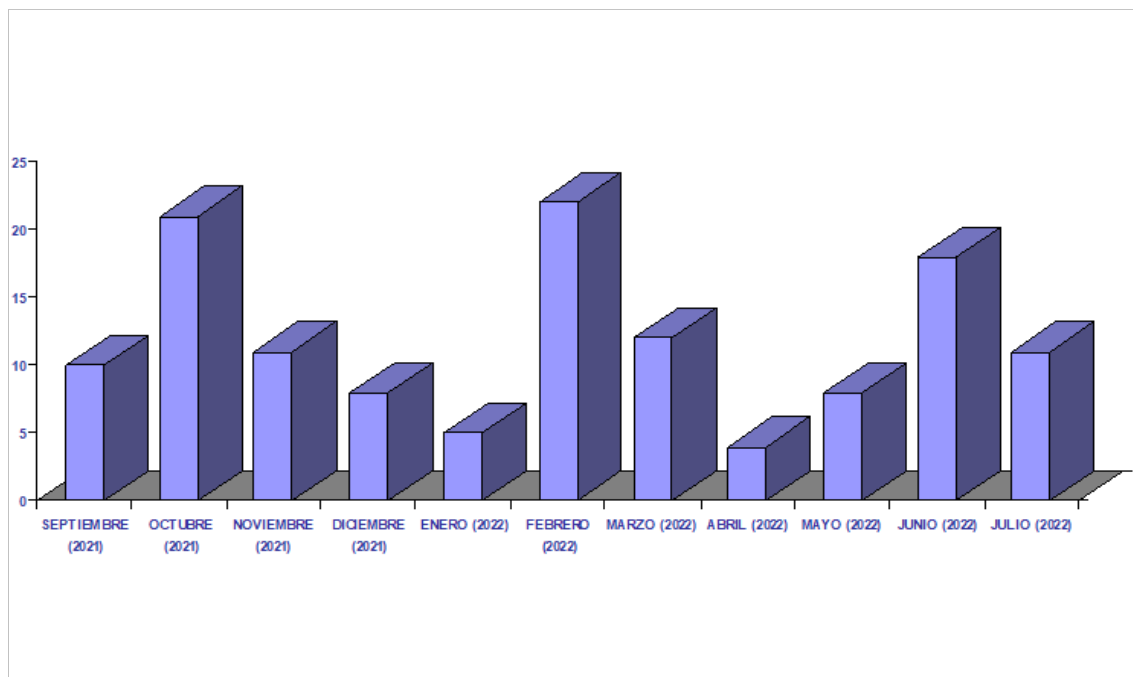
DISTRIBUCIÓN DE INTERVENCIONES POR ÁREA TEMÁTICA

NÚM.	ÁREA TEMÁTICA
17	ACCESO A LA UNIVERSIDAD
7	BECAS Y AYUDAS
2	CONVALIDACIONES
18	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
20	EXÁMENES
13	GESTIÓN DE MATRICULA Y EXPEDIENTES
6	NORMATIVAS
1	PLANES DE ESTDIOS Y TITULOS PROPIOS
37	TEMAS LABORALES
9	OTROS
130	TOTAL INTERVENCIONES



DISTRIBUCION DE INTERVENCIONES POR MESES

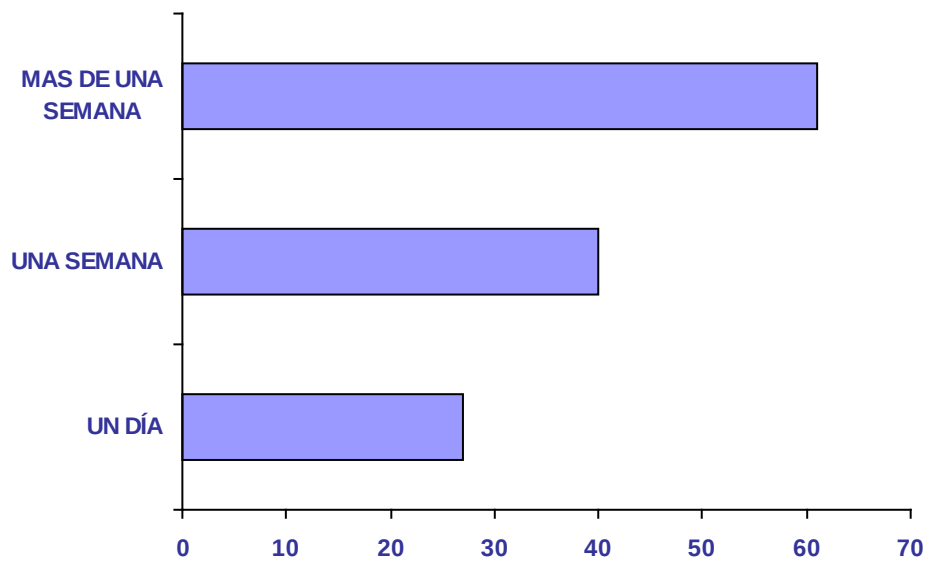
NUM.	MES
10	SEPTIEMBRE (2021)
21	OCTUBRE (2021)
11	NOVIEMBRE (2021)
8	DICIEMBRE (2021)
5	ENERO (2022)
22	FEBRERO (2022)
12	MARZO (2022)
4	ABRIL (2022)
8	MAYO(2022)
18	JUNIO (2022)
11	JULIO (2022)
130	TOTAL INTERVENCIONES



DISTRIBUCION DE INTERVENCIONES POR PLAZO DE RESPUESTA

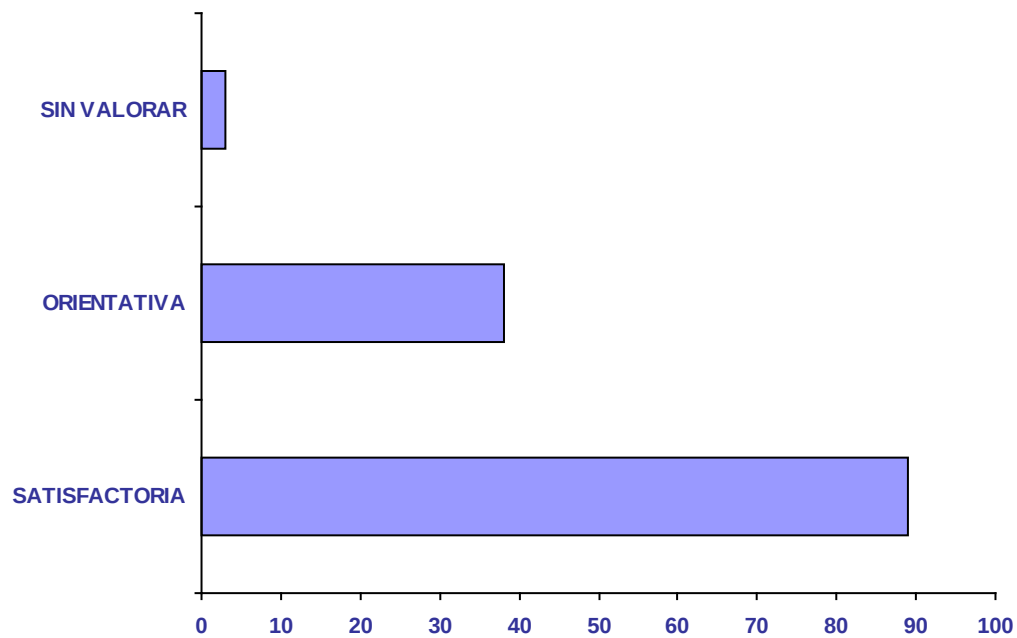
NUM.	PLAZO
27	UN DIA
40	UNA SEMANA
61	MAS DE UNA SEMANA
128	TOTAL INTERVENCIONES

Pendiente de cerrar 2

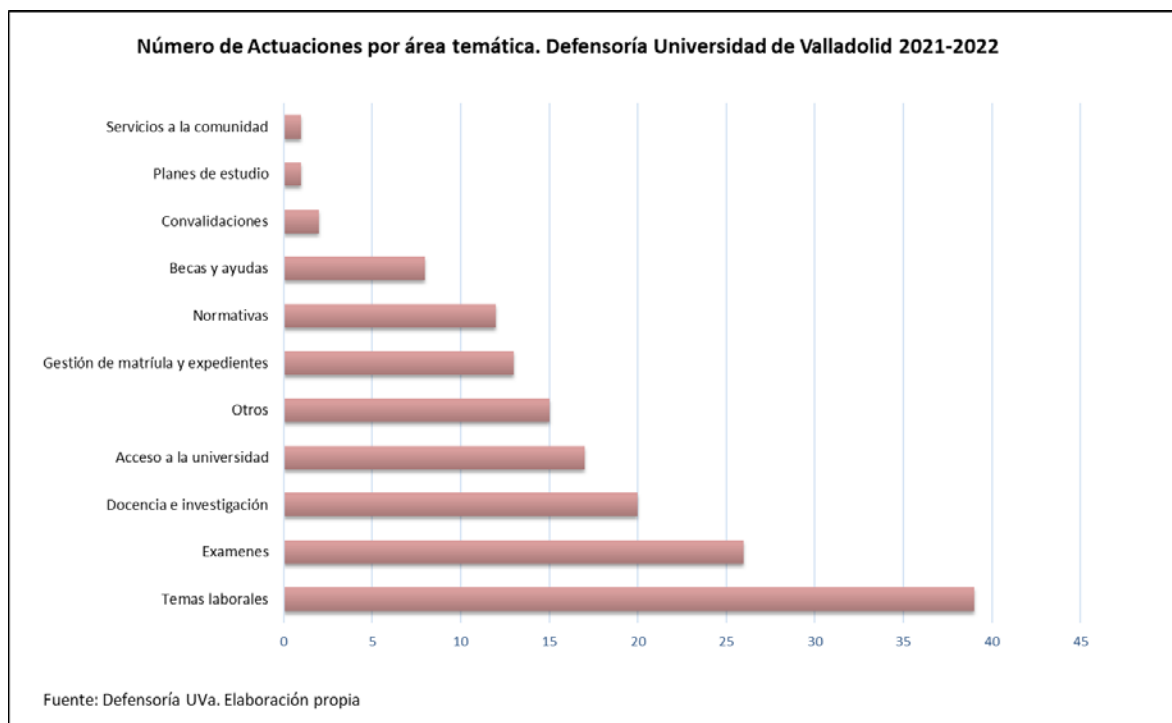


DISTRIBUCION DE INTERVENCIONES POR VALORACION

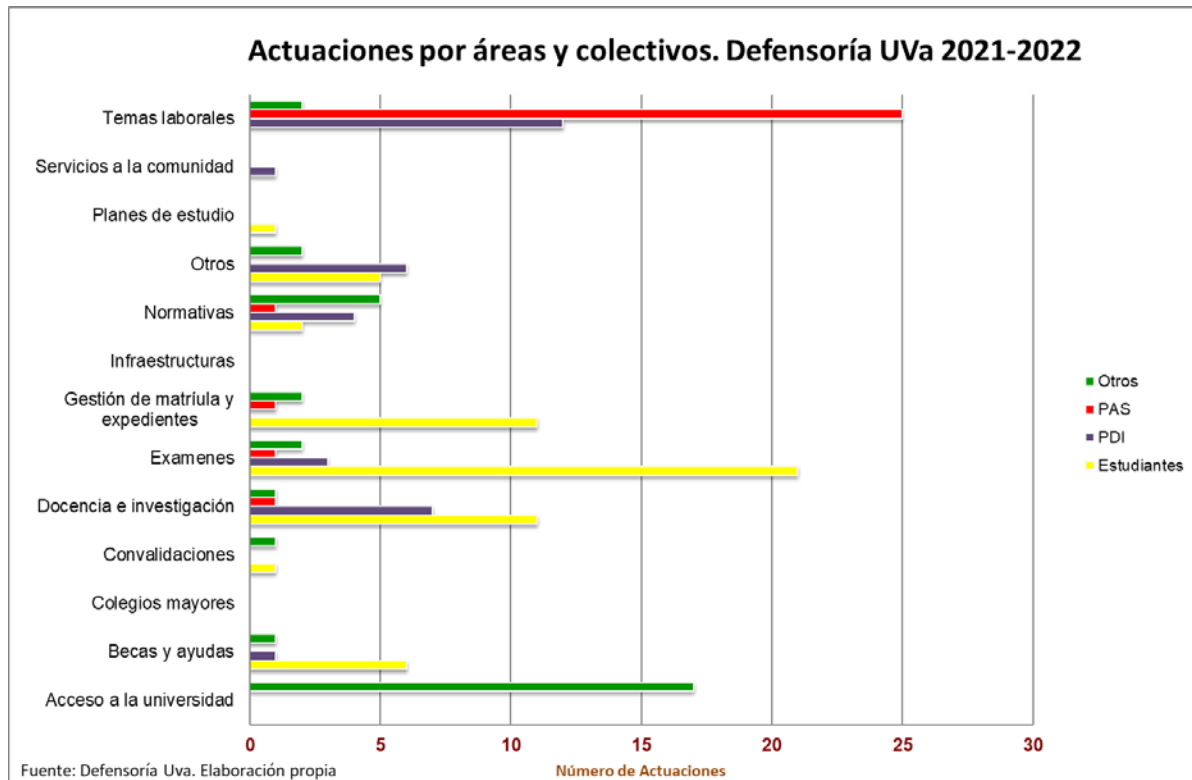
NUM. CONSULTAS	VALORACION
89	SATISFACTORIA
38	ORIENTATIVA
3	SIN VALORAR
130	TOTAL INTERVENCIONES



TOTAL EXPEDIENTES POR ÁREAS

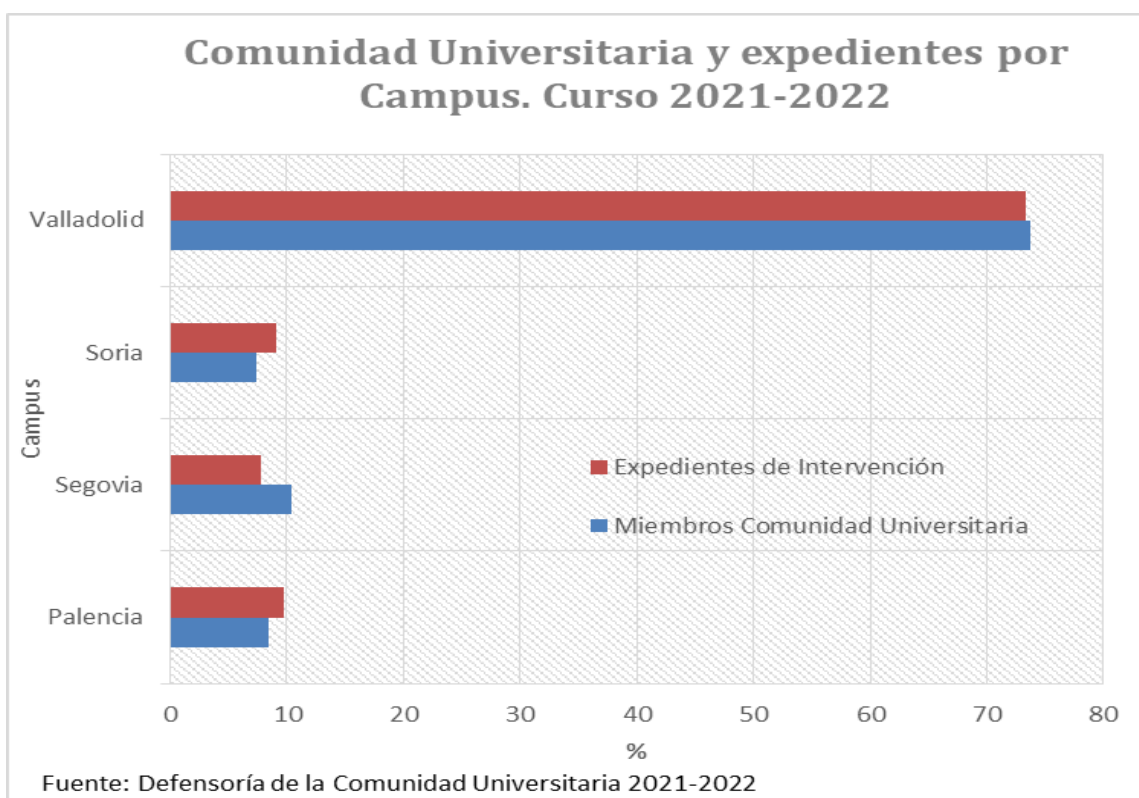


EXPEDIENTES DE INTERVENCIÓN POR ÁREAS Y COLECTIVOS



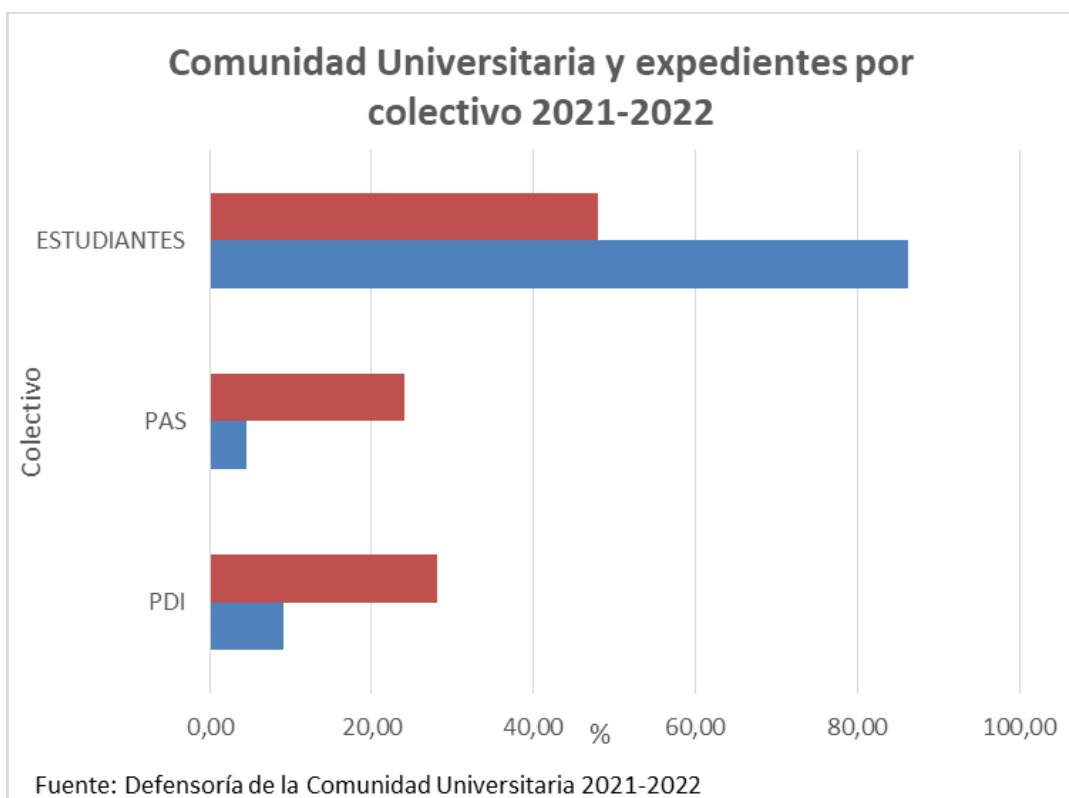
DISTRIBUCIÓN PONDERADA DE USO DE LA OFICINA POR CAMPUS

Datos colectivo UVa por Campus 2021-2022					
Campus	PDI	PAS	Estudiantes	% miembros C.	% expedientes
Palencia	7,80	6,66	8,66	8,49	9,74
Segovia	8,61	5,48	10,80	10,35	7,79
Soria	8,74	4,97	7,33	7,35	9,09
Valladolid	74,85	82,90	73,20	73,80	73,38
	100	100,00	100	100	100



DISTRIBUCIÓN PONDERADA DE USO DE LA OFICINA POR COLECTIVOS

ESTRUCTURA DE MIEMBROS UVA 2021-22				
COLECTIVO	Nº	%	NºEXPEDIENTES	% EXPEDIENTES
PDI	2358	9,13	34	28,10
PAS	1187	4,60	29	23,97
ESTUDIANTES	22.280	86,27	58	47,93
TOTAL	25825	100,00	121	100



6. ANEXO II

(Estatutos y Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria)

TÍTULO V*1

LA DEFENSORÍA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Artículo 200. Definición

1. La Defensoría de la comunidad universitaria es el órgano comisionado del Claustro para la defensa y garantía de los derechos e intereses legítimos de los miembros de la comunidad universitaria, siendo su finalidad fundamental la contribución a la mejora de la calidad y el buen funcionamiento de la Universidad.
2. Desarrollando lo previsto en los presentes Estatutos, la Defensoría de la comunidad universitaria contará con un Reglamento aprobado por el Claustro de la Universidad que regule su nombramiento, competencias y procedimientos de actuación.

Artículo 201. Elección y mandato

1. Será elegible como persona titular de la Defensoría de la comunidad universitaria cualquier miembro del profesorado con vinculación permanente con la Universidad, con una amplia trayectoria profesional universitaria y personal
2. La elección será realizada por el Claustro en votación secreta por mayoría absoluta de sus miembros. En el caso de que ningún candidato obtuviera la mayoría suficiente en primera vuelta, se realizará una segunda a la que sólo podrán concurrir los dos candidatos con mayor número de votos. En esta segunda vuelta, será necesaria la obtención de los dos tercios de los votos emitidos. Si ninguno Universidad de Valladolid NORMATIVA I.1.76 de los candidatos obtuviera la mayoría precisada en primera y segunda vuelta se reiniciará el proceso de elección. En ambas vueltas se admitirá el voto por registro.
3. La persona titular de la Defensoría de la comunidad universitaria será elegida por un período de cuatro años y podrá ser reelegida una sola vez.

Artículo 202. Funciones

Son funciones de la Defensoría de la comunidad universitaria:

- a) Actuar, de oficio o a instancia de parte, ante los órganos universitarios para el cumplimiento de sus fines.

* Texto del Título dedicado al Defensor de la Comunidad Universitaria que aparece en los Estatutos de la Universidad de Valladolid, aprobados por Acuerdo 111/2020 de 30 de diciembre (BOCYL núm. 269, de 31 de diciembre y BOE núm. 19, de 22 de enero).

- b) Recibir y valorar las quejas que se le formulen en relación con los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, para admitirlas o no a trámite, y priorizar sus propias actuaciones.
- c) Realizar actuaciones de mediación y conciliación entre miembros de la comunidad universitaria, cuando las partes implicadas las acepten explícitamente.
- d) Recabar de los distintos órganos universitarios y de las personas afectadas por las quejas, cuanta información considere oportuna para el cumplimiento de sus fines.
- e) Realizar propuestas de resolución de los asuntos y problemas tratados proponiendo fórmulas que faciliten una resolución positiva de los mismos.
- f) Presentar ante el Claustro la Memoria anual sobre la gestión realizada.
- g) Ejercer todas las que le atribuyan estos Estatutos y las normas que sean de aplicación.

Artículo 203. Competencias

Para el cumplimiento de sus funciones la Defensoría de la comunidad universitaria podrá:

- a) Recabar la comparecencia de los responsables de los órganos universitarios y de cualquier persona relacionada con los hechos objeto de la actuación.
- b) Asistir a las sesiones de los órganos colegiados de la Universidad cuando se haya de tratar alguna materia relacionada con su función. A este fin, deberá recibir de forma oportuna copia de los órdenes del día de las sesiones de los órganos colegiados mencionados y la documentación correspondiente.

Artículo 204. Garantías

Todos los órganos y miembros de la comunidad universitaria están obligados a cooperar, con carácter urgente y preferente, con la Defensoría de la comunidad universitaria en el ejercicio de sus funciones. La persona titular de la Defensoría podrá acceder, de acuerdo con la normativa vigente, a los expedientes, documentos o datos que considere necesarios y recibir la información que demande a los diferentes órganos universitarios. La información recabada en el curso de cualquier investigación tendrá carácter estrictamente confidencial. Sus decisiones e informes no tendrán carácter vinculante, ni serán susceptibles de modificar o anular los actos y resoluciones de los órganos universitarios, así como tampoco de recurso alguno.

Artículo 205. Adjuntos

1. Para el ejercicio de sus funciones la persona titular de la Defensoría de la comunidad universitaria estará auxiliada por tres Adjuntos designados por la misma, que habrán de

pertenecer, respectivamente, a los sectores del Profesorado, Alumnado y Personal de Administración y Servicios.

2. La persona titular de la Defensoría y sus Adjuntos ejercerán sus funciones con autonomía e independencia. Sus actuaciones, salvo lo dispuesto por el Claustro, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria. El desempeño de sus tareas será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo unipersonal.

Artículo 206. Medios

El Consejo de Gobierno de la Universidad proporcionará a la Defensoría de la comunidad universitaria los medios personales y materiales necesarios para el cumplimiento de sus fines. Asimismo, el Consejo de Gobierno establecerá las obligaciones docentes, laborales o académicas de la persona titular de la Defensoría y sus Adjuntos en el ejercicio del cargo, así como los efectos económicos y protocolarios del mismo. El ejercicio del cargo de titular de la Defensoría podrá eximir de la realización de las tareas que viniera desarrollando en la Universidad.

Artículo 207. Informe al Rector

Si, como consecuencia de las actuaciones de la Defensoría, se deduce que la correspondiente queja fue originada por el abuso, arbitrariedad, discriminación, error, negligencia u omisión de un miembro u órgano de la comunidad universitaria, presentará un informe al Rector para que adopte las medidas pertinentes si hubiere lugar.

REGLAMENTO DEL DEFENSOR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA*

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

1. El Defensor de la Comunidad Universitaria es la persona comisionada por el Claustro Universitario para la defensa y protección de los derechos e intereses legítimos de los miembros de la comunidad universitaria, siendo su finalidad fundamental la contribución a la mejora de la calidad y el buen funcionamiento de la Universidad de Valladolid. A estos efectos, podrá supervisar todas las actividades universitarias, siempre con el respeto debido a los derechos y libertades de las personas y dando cuenta al Claustro de sus actuaciones.
2. El ejercicio del cargo de Defensor se regirá por la legislación general aplicable, por los Estatutos de la Universidad, por las disposiciones específicas contenidas en su Estatuto, así como por las normas de este Reglamento.

TÍTULO II

NOMBRAMIENTO Y CESE

Artículo 2

1. El Defensor de la Comunidad Universitaria será elegido por el Claustro por un periodo de cuatro años entre los miembros de la comunidad universitaria. Podrá ser reelegido por una sola vez.
2. La Mesa del Claustro abrirá un periodo, no inferior a quince días, de presentación de candidaturas a Defensor. Éstas deberán presentarse, por los interesados, ante el Presidente del Claustro avaladas con la firma de al menos un diez por ciento de los claustrales.
3. La Mesa del Claustro hará pública la relación de candidaturas admitidas y la remitirá a los claustrales junto con la convocatoria del siguiente Claustro ordinario, en el cual se llevará a cabo la votación entre los candidatos proclamados.
4. Realizada la votación, será proclamado Defensor el candidato que obtenga la mayoría absoluta de los miembros del Claustro. En el caso de que ninguno de los candidatos obtuviera

* Aprobado por el Pleno del Claustro Universitario de 25 de mayo de 2005. Por Resolución Rectoral de fecha 31 de mayo de 2005 se ordena su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL nº 110, de 8 de junio)

la mayoría absoluta en primera vuelta, se realizará una segunda a la que sólo podrán concurrir los dos candidatos con mayor número de votos. En esta elección se admitirá el voto por registro para ambas vueltas. Si ninguno de los candidatos obtuviera la mayoría absoluta en primera y segunda vuelta se reiniciaría el proceso de elección.

Artículo 3

1. El Defensor de la Comunidad Universitaria cesará por alguna de las siguientes causas:

- a) *A petición propia, que deberá comunicar a la Mesa del Claustro.*
- b) *Por expiración del plazo de su nombramiento.*
- c) *Por fallecimiento o incapacidad sobrevenida.*
- d) *Por actuar con notoria negligencia en el cumplimiento de las obligaciones y deberes del cargo.*
- e) *Por haber sido condenado por delito, mediante sentencia firme.*

2. La vacante en el cargo se declarará por el Presidente del Claustro, salvo en el caso del apartado d). En este supuesto, la propuesta de remoción se dirigirá a la Mesa del Claustro en escrito motivado avalado por al menos un treinta por ciento de los claustrales. La remoción se decidirá por mayoría absoluta del Claustro, previa audiencia del interesado y posterior debate.

3. Vacante el cargo, se iniciará el procedimiento para la elección del nuevo Defensor en plazo no superior a quince días lectivos.

4. En los casos de cese por las causas a) o b), el Defensor permanecerá en funciones hasta la toma de posesión de su sucesor. Cuando el cese se produzca por alguna de las restantes causas, desempeñará sus funciones interinamente el Adjunto más antiguo en el cargo. En cualquier caso, dicho periodo en funciones no podrá exceder de un año.

TÍTULO III

COMPETENCIAS Y GARANTÍAS EN EL EJERCICIO DEL CARGO

Artículo 4

1. El Defensor de la Comunidad Universitaria no estará sometido a mandato alguno, ni se le podrán dirigir instrucciones de ninguna autoridad académica y desempeñará sus funciones con autonomía y según su criterio.

2. El Defensor no podrá ser expedientado ni sancionado por las opiniones que formule o los actos que realice en el ejercicio de las competencias propias de su cargo, durante su mandato ni durante los cuatro años siguientes a su cese.

Artículo 5

1. La condición de Defensor de la Comunidad Universitaria es incompatible con la pertenencia a cualquier órgano de gobierno universitario.
2. El ejercicio del cargo podrá eximir de la realización de las tareas que viniera desarrollando en la Universidad.

Artículo 6

1. El Defensor podrá supervisar todas las actividades de la Universidad dentro de los límites establecidos en el art. 1 de este Reglamento, cuidando, de oficio o a instancia de parte, que quede garantizado el pleno respeto a los derechos de los miembros de la comunidad universitaria para evitar situaciones de indefensión o arbitrariedad.
2. El Defensor podrá recabar la colaboración que considere oportuna para el desarrollo de su tarea.
3. El Defensor se dirigirá a los máximos responsables de los órganos de gobierno y administración de la Universidad.

Artículo 7

Los Adjuntos al Defensor serán elegidos por éste de entre los miembros de la comunidad universitaria y propuestos al Rector para su nombramiento.

Artículo 8

1. Los Adjuntos al Defensor se considerarán como personal al servicio del Claustro.
2. A los Adjuntos le será de aplicación lo dispuesto para el Defensor en los artículos 4 y 5.1 de este Reglamento.
3. Los Adjuntos al Defensor verán ajustadas sus obligaciones docentes, laborales o académicas en función de las actividades que desarrollen en el ejercicio del cargo.

Artículo 9

1. Los Adjuntos al Defensor cesarán o serán cesados por alguna de las siguientes causas:
 - a) A petición propia, que deberá comunicar al Defensor y a la Mesa del Claustro.
 - b) Por la toma de posesión de un nuevo Defensor.

- c) Por fallecimiento o por incapacidad sobrevenida.
 - d) Por pérdida de las condiciones necesarias para ser elegido.
 - e) Por perder la confianza del Defensor una vez señaladas las causas de la misma a la Mesa del Claustro.
 - f) Por haber sido condenado por delito, mediante sentencia firme.
 - g) Por actuar con notoria negligencia en el cumplimiento de la obligaciones y deberes del cargo una vez informada la Mesa del Claustro por parte del Defensor.
2. La vacante en el cargo se declarará por el Rector a propuesta del Defensor.

TÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE LA TRAMITACIÓN DE QUEJAS

Artículo 10

1. El Defensor podrá iniciar y proseguir, de oficio o a petición de parte, cualquier investigación para el esclarecimiento de los actos y resoluciones de la Universidad en cualquiera de sus instancias, en relación con los miembros de ésta.
2. Las atribuciones del Defensor se extienden a la actividad de los órganos universitarios, así como de cualquier miembro de la comunidad universitaria, que actúe al servicio de la Universidad.

Artículo 11

1. Podrá dirigirse al Defensor toda persona vinculada a la Universidad de Valladolid que invoque un interés legítimo en relación con sus derechos como miembro de la comunidad universitaria sin restricción alguna.
2. Igualmente, podrá dirigirse al Defensor toda persona que, aun siendo ajena a la Universidad, resulte afectada por actos administrativos de ésta.

Artículo 12

1. Toda queja, tanto individual como colectiva, se presentará firmada por el interesado o interesados, mediante escrito razonado en el que consten los datos personales, sector universitario al que pertenece si estuviera vinculado a la Universidad, así como domicilio a efectos de notificación, dentro del plazo máximo de un año contado a partir del momento en que tuviera conocimiento de los hechos objeto de la queja.

2. Las decisiones del Defensor no tendrán carácter vinculante, ni serán susceptibles de recurso alguno.
3. Todas las actuaciones del Defensor de la Comunidad Universitaria son gratuitas.

Artículo 13

1. El Defensor registrará y acusará recibo de las quejas que se formulen, que tramitará o rechazará sin prejuzgar la veracidad de su contenido. En este último caso, lo hará en escrito motivado; pudiendo informar al interesado sobre las vías más oportunas para ejercitar su acción, caso de que a su entender haya alguna y sin perjuicio de que el interesado pueda utilizar las que considere más pertinentes.
2. El Defensor no entrará en el examen individual de aquellas quejas sobre las que esté pendiente resolución judicial o expediente administrativo sancionador y lo suspenderá si, iniciada su actuación, se interpusiera por persona interesada demanda o recurso ante los Tribunales ordinarios. Ello no impedirá, sin embargo, la investigación de los problemas generales planteados en las quejas presentadas. En cualquier caso, velará por que la Universidad resuelva expresamente, en tiempo y forma, las peticiones y recursos que le hayan sido formulados.
3. El Defensor rechazará las quejas anónimas y podrá rechazar aquellas en las que advierta mala fe, carencia de fundamento, inexistencia de pretensión, así como aquellas otras cuya tramitación implique perjuicio al legítimo derecho de tercera persona.

Artículo 14

1. Admitida la queja, el Defensor promoverá la oportuna investigación sumaria e informal para el esclarecimiento de los supuestos de la misma. En todo caso, dará cuenta de la misma remitiendo un extracto del contenido de la queja, garantizando la reserva de la identidad de su promotor o promotores, al órgano o instancia administrativa procedente con el fin de que, en el plazo máximo de quince días, se remita por su responsable informe escrito. Tal plazo podrá modificarse cuando concurran circunstancias que lo aconsejen a juicio del Defensor.
2. La negativa o negligencia del responsable o responsables del envío del informe inicial solicitado, podrá ser considerada por el Defensor como hostil y entorpecedora de sus funciones, por lo que la hará pública de inmediato y la recogerá con tal calificación en el informe anual al Claustro.

Artículo 15

1. Todas las instancias universitarias están obligadas a auxiliar, con carácter preferente y urgente, al Defensor en sus investigaciones e inspecciones.
2. En la fase de comprobación e investigación de una queja o un expediente iniciado de oficio, el Defensor o sus Adjuntos podrán personarse en cualquier Centro o dependencia de la Universidad, para comprobar cuantos datos fueren menester, hacer las entrevistas personales pertinentes o proceder al estudio de los expedientes y documentación necesaria.
3. A estos efectos no podrá negársele el acceso a ningún expediente o documentación administrativa relacionado con la actividad o servicio objeto de la investigación.

Artículo 16

1. Cuando la queja afecte a la conducta de las personas al servicio de la Universidad, en relación con la función que desempeñen, el Defensor dará cuenta de la misma remitiendo un extracto del contenido de la queja al afectado y a su inmediato superior u órgano de quien aquél dependiera.
2. El afectado responderá por escrito, con la aportación de cuantos documentos y testimonios considere oportunos, en el plazo que se haya fijado.
3. El Defensor podrá comprobar la veracidad de la documentación aportada y proponer a la persona afectada la realización de una o varias entrevistas con la finalidad de obtener mayor información. Las personas afectadas que se negaran a ello podrán ser requeridas por aquél para que manifiesten por escrito las razones que justifican tal decisión.
4. La información que en el curso de una investigación pueda aportar cualquier persona afectada por la queja a través de su testimonio personal, tendrá carácter estrictamente confidencial, salvo lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sobre la denuncia de hechos que pudiesen revestir carácter delictivo.

Artículo 17

El superior jerárquico u órgano que prohíba a la persona a sus órdenes o servicio responder a la requisitoria del Defensor o entrevistarse con él, deberá manifestarlo por escrito, debidamente motivado, dirigido a la persona a sus órdenes y al propio Defensor. En adelante, el Defensor dirigirá cuantas actuaciones investigadoras sean necesarias al referido superior jerárquico.

Artículo 18

Cuando las actuaciones practicadas revelen que la queja ha sido originada por el abuso, arbitrariedad, discriminación, error, negligencia u omisión de un órgano o miembro de la

comunidad universitaria, el Defensor presentará un informe al Rector para que éste tome las medidas adecuadas para el restablecimiento de la situación perturbada.

Artículo 19

Las investigaciones que realice el Defensor o sus Adjuntos, así como los trámites procedimentales, se verificarán dentro de la más absoluta reserva, tanto con respecto a los particulares como a las dependencias y demás órganos universitarios, sin perjuicio de las consideraciones que el Defensor considere oportuno incluir en sus informes al Claustro. Así mismo, la información recabada en el curso de cualquier investigación tendrá carácter estrictamente confidencial.

TÍTULO V

PROCEDIMIENTO EN LAS ACTUACIONES DE MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN

Artículo 20

Cuando todas las partes implicadas acepten su mediación, el Defensor podrá iniciar cualquier actuación para solucionar los desacuerdos y enfrentamientos sobre temas universitarios que se produzcan entre miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 21

1. Toda petición de mediación al Defensor se presentará en su Oficina mediante escrito en el que conste con claridad la pretensión que se plantea, el nombre y domicilio del solicitante o solicitantes y, en su caso, el colectivo de universitarios en cuya representación actúan.
2. Recibida una petición de mediación, ésta se comunicará a todos los directamente implicados de forma que quede constancia de su recepción y se recabará, al mismo tiempo, contestación escrita en la que se manifieste expresamente si se acepta o no la mediación.
3. Si en el plazo de quince días naturales desde la fecha de recepción de los escritos no se recibiera contestación en la Oficina del Defensor aceptando dicha mediación, se entenderá que ésta no ha sido aceptada.

Artículo 22

1. El Defensor comunicará por escrito a las partes implicadas la apertura del plazo que considere adecuado para que éstas puedan formular por escrito sus pretensiones y presentar los documentos en los que las apoyan.

2. Expirado este plazo, el Defensor convocará a las partes implicadas a una sesión conjunta en su Oficina en la que intentará la conciliación, informando y razonando sobre las alegaciones que se formulen y proponiendo fórmulas transaccionales en las cuestiones controvertidas.
3. Las conclusiones y acuerdos que resulten de la sesión de mediación y conciliación se recogerán en un acta que deberán firmar todas las partes implicadas y el Defensor. Tales conclusiones y acuerdos tendrán carácter vinculante entre las partes implicadas.

TÍTULO VI

RESOLUCIONES, NOTIFICACIONES E INFORMES

Artículo 23

1. El Defensor, aun no siendo competente para modificar o anular los actos y resoluciones de la Administración universitaria, podrá, sin embargo, sugerir la modificación de los criterios utilizados para la producción de aquellos.
2. Si como consecuencia de sus investigaciones, el Defensor verificase que el cumplimiento riguroso de una norma puede provocar situaciones injustas o perjudiciales para los miembros de la comunidad universitaria, podrá sugerir al órgano o servicio competente la modificación de la misma.
3. Si las actuaciones se hubiesen realizado con ocasión de servicios prestados por particulares en virtud de acto administrativo habilitante, el Defensor podrá instar al Rector a actuar en el ejercicio de sus potestades de inspección y sanción.

Artículo 24

1. El Defensor, con ocasión de sus investigaciones, podrá formular a las autoridades académicas y de administración y servicios advertencias, recomendaciones, recordatorios de sus deberes legales y sugerencias para la adopción de nuevas medidas. En todos los casos, las autoridades de la Universidad estarán obligadas a responder por escrito en un plazo no superior a un mes.
2. Formuladas sus recomendaciones, si dentro de un plazo razonable no se produce una medida adecuada en tal sentido por la autoridad afectada, o ésta no informa al Defensor de las razones que estime para no adoptarla, éste podrá poner en conocimiento del Vicerrector correspondiente, del Gerente o del propio Rector, los antecedentes del asunto y las recomendaciones presentadas. Si tampoco obtuviera una justificación adecuada, incluirá tal

asunto en su informe anual, con mención del nombre de las autoridades que hayan adoptado tal actitud.

Artículo 25

1. El Defensor informará al interesado del resultado de sus investigaciones y gestión, así como de la respuesta obtenida de la Administración universitaria o personas implicadas, salvo en el caso de que ésta, por su naturaleza fuera considerada de carácter reservado. En las quejas colectivas, tal información se hará llegar al menos al primer firmante.
2. El Defensor comunicará el resultado positivo o negativo de sus investigaciones a la autoridad, persona implicada o responsable de la dependencia administrativa afectada.

Artículo 26

1. El Defensor dará cuenta anualmente al Claustro Universitario de la gestión realizada en una Memoria durante el primer trimestre del curso académico.
2. Un resumen de la Memoria será presentado oralmente por el Defensor ante el Pleno del Claustro, pudiendo intervenir los claustrales a efectos de fijar su postura.

Artículo 27

1. El Defensor en su Memoria anual dará cuenta del número y tipo de quejas presentadas, de aquellas que hubiesen sido rechazadas y sus causas, así como de las que fueron objeto de investigación y el resultado de la misma con especificación de las sugerencias o recomendaciones admitidas por los órganos o las personas afectadas.
2. En la Memoria no constarán datos personales que permitan la pública identificación de los interesados en el procedimiento investigador, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14.2 y 24.2 de este Reglamento.
3. La Memoria anual será publicada para conocimiento de la comunidad universitaria.

TÍTULO VII

APOYO INSTITUCIONAL AL EJERCICIO DEL CARGO

Artículo 28

La Universidad de Valladolid proporcionará al Defensor de la Comunidad Universitaria y a su Oficina, una sede y los medios materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de sus fines, desde el mismo momento de su elección.

Artículo 29

La dotación económica necesaria para el funcionamiento de esta institución se consignará, cada año, dentro de los presupuestos ordinarios de la Universidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

La iniciativa para la reforma parcial o total del presente Reglamento corresponde a un tercio de los claustres o al Defensor de la Comunidad Universitaria. La aprobación del proyecto de reforma corresponderá al Claustro por mayoría simple.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

**DEFENSORÍA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
Curso 2021-2022**

DEFENSORA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Dña. Milagros Alario Trigueros

ADJUNTOS DE LA DEFENSORA

D. Enrique Delgado Huertos- Sector P.D.I.

D^a. María Muñoz Gutiérrez - Sector P.A.S.

Dña Beatriz Gil Barrero - Sector Estudiantes

COMO CONTACTAR CON LA DEFENSORÍA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



Correo electrónico: defensora@uva.es



Tfno 983 - 42 37 90



<https://defensoria.uva.es/>



Instagram

<https://www.instagram.com/defensoriauva/?hl=es>



Defensoría de la Comunidad Universitaria
Edificio Rector Tejerina
Plaza de Santa Cruz, 6, 2ª planta 47002 Valladolid