



MEMORIA
2016-2017

DEFENSORÍA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



Noviembre, 2017

En cumplimiento del artículo 209. f. de los Estatutos de la Universidad de Valladolid, se presenta ante el Claustro la Memoria anual de la institución del Defensor de la Comunidad Universitaria sobre la gestión realizada entre el 1 de septiembre de 2016 y el 31 de agosto de 2017.

- 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	9
2.1 DE LA NATURALEZA DE LAS ACTUACIONES	9
2.2 CONSULTAS ORIENTATIVAS	11
2.2.1 DISTRIBUCIÓN DE CONSULTAS ORIENTATIVAS ...	11
2.3 INTERVENCIÓN.....	12
2.3.1. DISTRIBUCIÓN DE INTERVENCIONES.....	13
2.3.2 RESUMEN DE INTERVENCIONES	14
2.4. INFORMES.....	28
2.5. OTRAS ACTUACIONES.....	44
3. CONCLUSIONES.....	49
3.1 SE MANTIENEN EL DESCENSO DE LAS ACTUACIONES	49
3.2 OPCIÓN DECIDIDA POR ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN.	51
3.3 DISTRIBUCIÓN POR CAMPUS.....	52
3.4 COLECTIVOS QUE ACUDEN A LA ODCU.....	53
3.5 LA NATURALEZA DE LOS TEMAS TRATADOS.....	56
3.6 SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS.....	60
4. RELACIONES CON OTROS DEFENSORES UNIVERSITARIOS Y ÓRGANOS AFINES.....	63
5. ANEXO I (Referencias estadística).....	66
6. ANEXO II (Documentos XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios)	87
7. ANEXO III (Estatuto y Reglamento del Defensor).....	112

1. PRESENTACIÓN

La legislación general vigente (LOU: 6/2001 y LOMLOU: 4/2007) y los Estatutos de la Universidad de Valladolid (Título V. Art. 209 f), consideran una de las funciones del Defensor de la comunidad universitaria dar cuenta de sus actividades mediante la presentación de una *Memoria o Informe Anual*.

Una año más conviene reiterar que esta función estatutaria se traduce, de hecho, en un deber, en consonancia con el cual el Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria en su Art. 26.1 dispone que: “*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 Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria, se debe considerar que por sus dependencias pasan cada curso académico un número considerable de personas pertenecientes a los distintos colectivos, 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. Es por ello que la presente Memoria no se limita solo a dar a conocer la actividad de la Institución, también intenta transmitir a este Claustro y, por extensión, al conjunto de la comunidad universitaria, algunos de los problemas e inquietudes relevantes que laten en el conjunto de la universidad.

A estos propósitos responde la presente Memoria, que abarca la actividad de la Defensoría en el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2016 y el 31 de agosto de 2017, constituye la decimo septima de la Institución del Defensor de la Comunidad Universitaria, y se corresponde con las actuaciones ejecutadas bajo responsabilidad de Dña. Milagros Alario Trigueros, que ocupa el cargo de Defensora de la Comunidad Universitaria desde junio de 2016

Se ha de informar a este Claustro que, como ya ocurriese con la del curso 2015-16, y 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 Institución del Defensor Universitario.

En lo que atañe al desarrollo de la labor habitual de la Oficina del Defensor, es decir, la resolución no jurídica de los problemas planteados en los distintos sectores de la comunidad universitaria, se afianza la tendencia iniciada años atrás de encauzar el tratamiento de los casos que se presentan utilizando la vía más operativa de las previstas entre las modalidades de actuación de la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria: **la Intervención** (2.3), reservando el **Expediente de Queja**, más burocratizado, para las situaciones excepcionales, es decir, las que por su naturaleza requieren fases documentales más elaboradas, y utilizar más ampliamente la modalidad de **Consulta orientativa** (2.2), la más versátil y ágil de los procedimientos utilizados por la ODCU. 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** (2.4) siguen siendo otra de las modalidades de actuación destacada de la Defensoría, al lado de **Otras Actuaciones** (2.5) que conciernen a las relaciones institucionales, las mediaciones y a las nuevas funciones asumidas por esta Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria.

El contenido de la presente Memoria mantiene la estructura básica de las anteriores, compuesta de un núcleo fundamental titulado: “Actuaciones realizadas” (1 de Septiembre de 2016 a 31 de agosto de 2017) y organizado en contenidos relativos a:

- La Naturaleza de las actuaciones (2.1)
- Consultas Orientativas e Informativas (2.2)
- Intervenciones (2.3)
- Expedientes de Queja (no desarrollado en esta memoria por haber un único expediente)
- Informes (2.4)
- Otras actuaciones (2.5)

Asimismo, se da cuenta de los contenidos de las relaciones institucionales de la Oficina del Defensor, particularmente con otros defensores universitarios y órganos afines. En este sentido, se hace explícita mención de las sesiones de trabajo realizadas en los Encuentros Estatales de Defensores Universitarios, reproduciéndolos (ANEXO II), total o parcialmente, cuando resultan de especial interés para la comunidad universitaria con objeto de ofrecer una más amplia información de los *resultados* de 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, si los hubiere, los documentos, recomendaciones y comunicados más relevantes que se eleven desde estos foros.

Por último, se agregan tres Anexos. Al margen del referido anexo segundo, en el primero se cuantifican y elaboran estadísticamente los resultados, y en el tercero se reproducen las normas que rigen las tareas de la Defensoría.

- (ANEXO I): Referencias Estadísticas
- (ANEXO II): Documentación del XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios
- -(ANEXO III): 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 (2016-17), y por lo que al número total de actuaciones realizadas se refiere, han quedado registrados en la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria un total **169** expedientes tramitados a instancia de parte, dejando al margen otro tipo de procedimientos (informes, mediaciones, etc.) también desarrollados en la ODCU. Es una cifra ligeramente inferior a la registrada en el anterior curso académico ya que las 169 actuales se alejan de las 179 tramitadas el curso anterior y está a mucha 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 Oficina del Defensor en la Universidad de Valladolid.

Asimismo, desagregadas por el tipo de actuación, cabe destacar que han disminuido levemente las intervenciones (76 frente a las 89 del curso anterior) y los expedientes tramitados como Quejas (1, frente a los 3), mientras que se incrementan levemente las consultas orientativas (92 frente a 87). Independientemente de la complejidad de los temas tratados, la disminución en el volumen de afluencia parece apuntar una cierta “relajación” en el nivel de tensión que la Universidad ha vivido con especial intensidad en los cursos precedentes, y que, como se daba cuenta en memorias anteriores, resultaba producto de la inquietud, malestar y hasta crispación vivida entre estudiantes, profesores, investigadores y personal de administración y servicios como consecuencia de la subida de tasas académicas, los recortes en las ayudas, becas, o la precariedad laboral impuestas por la crisis. Una situación que, con todo, no debe entenderse superada ni supone que los problemas hayan desaparecido. Siguen estando

presentes, y los motivos de conflicto responden tanto a la pervivencia de rigideces y situaciones que parecen encontrar dificultades para su mejora, como a otras que son de nuevo cuño.

En todo caso, conviene ponerlos de manifiesto de manera organizada, clasificándolos, como ocurre en el resto de Defensorías del país, 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 como la Gestión de Matrícula, Exámenes 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, Docencia e Investigación... En general, prevalecen las quejas individuales sobre temas más o menos variados, lo que no es óbice para que se constaten ciertas cuestiones que han focalizado la inquietud, como los TFG o la contratación de PRAS.

En todos los casos, la Oficina del Defensor 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. 207), 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 (Consultas, Intervenciones 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 -otro de los cometidos del Defensor de la Comunidad Universitaria- se han incorporado siete en la presente Memoria (2.5). 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 ODCU 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 nuevas funciones, como las que le atribuye el *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 el *Protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Universidad de Valladolid* (BOCYL, nº 200, de 17 de octubre de 2014).

Por otra parte, como queda recogido en los Apartados: 2.6, 4.y 5., los miembros de la Oficina del Defensor 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 Defensores Universitarios (CEDU), contactos con Instituciones afines, etc. En todos ellos, ha quedado patente el interés, la utilidad y la conveniencia de la Institución del Defensor de la CU para las universidades, tanto a nivel nacional como internacional.

Asimismo, la ODCU 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.

Finalmente, solo resta reiterar 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.

Concluimos expresando nuestro reconocimiento a cuantas personas han acudido y acuden a la ODCU por su confianza, así como al Sr. Rector Magnífico, Vicerrectores/as y demás Órganos de Gobierno, Decano/as y Directores/as de Centros, Directores/as de Departamento y responsables de los Servicios de la UVa por su permanente disponibilidad, receptividad y consideración para la Institución del Defensor de la Comunidad Universitaria.

Valladolid, noviembre de 2017

2. ACTUACIONES REALIZADAS ENTRE EL 1 DE SEPTIEMBRE DE 2016 Y EL 31 DE AGOSTO DE 2017

2.1. LA NATURALEZA DE LAS ACTUACIONES

Las modalidades básicas de actuación practicadas en la Oficina del Defensor son las siguientes:

Consulta Orientativa.- Constituye el tipo más ágil de actuación. Permite cumplir con el doble objetivo de *orientar e informar* a los miembros de la comunidad universitaria y otras personas ajenas a la misma (Art.11.2 Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria) sobre las reclamaciones, normas aplicables, vías de solución etc. a los problemas que presentan y que estén relacionados con actuaciones de los diferentes órganos de la Universidad, así como con otras actividades de la vida universitaria.

Intervención.- Es la modalidad más genuina de la Institución del Defensor, basada en el diálogo, la mediación, la persuasión y la empatía. Técnicamente es la modalidad de actuación que se hace necesaria cuando la naturaleza del problema planteado excede los límites de la Consulta en sentido estricto, por lo que conlleva cierta dilación. Las Intervenciones son actuaciones de *gestión*, y con ellas se pretende solucionar o instar la solución del problema y se llevan a cabo mediante entrevistas con afectados e interesados, solicitud de información al correspondiente servicio u órgano de la universidad, escritos o elevación de asuntos a los órganos ejecutivos etc. Todo ello con el objetivo de hallar una solución lo más rápida posible al problema. Este tipo de actuaciones permiten resolver reclamaciones con menor nivel burocrático, quedando registradas en la Oficina del Defensor las gestiones realizadas, así como del resultado de las mismas.

Expediente de Queja.- Es el procedimiento formal más acabado, aunque resulta algo lento y *burocratizado*. Admitida a trámite una Queja en la Oficina del Defensor, las actuaciones subsiguientes se llevan a cabo en base a lo estipulado en el Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria (RDCU). Para utilizar este procedimiento de Queja el interesado suele haber hecho uso (sin haber obtenido resultado o siendo este no satisfactorio) de los mecanismos de reclamación de que dispone la Administración

universitaria y que están descritos en los Estatutos y Reglamentos de la Universidad, así como en la restante Normativa legal vigente. Algunas de las Quejas que se tramitan pueden haber pasado, previamente, por actuaciones de Intervención que, por una u otra razón, resultaron insuficientes para abordar la complejidad revelada paulatinamente por determinados procesos de conflicto.

Otros tipos de actuación son:

Informes.- El Informe monográfico es otra de las tareas prioritarias en las Defensorías. Los Informes elaborados desde la Oficina del DCU 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 Defensores Universitarios 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 el Defensor 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** la modificación de la misma, utilizando las **sugerencias** para solicitar un cambio en las actuaciones ya realizadas.

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 del Defensor 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 del Defensor.

Actuaciones de Oficio.- Se trata de actuaciones realizadas a iniciativa del propio Defensor 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 Oficina del Defensor aconseja potenciar las actuaciones de *Consulta, Intervención y Mediación*, de suyo más afines a la filosofía conciliadora de la Institución del Defensor, frente a las más lentas y burocratizadas que constituyen los *Expedientes de Queja*.

Como en Memorias anteriores, las actuaciones llevadas a cabo por la Oficina del Defensor durante el período 2015-2016 se recogen en el presente capítulo, articulado en cuatro apartados (2.2; 2.3; 2.4; 2.5).

2.2. CONSULTAS ORIENTATIVAS

La modalidad Consulta orientativa (2.1) constituye, como se ha dicho, la que ofrece mayor agilidad en cuanto al tratamiento de los temas. Como actuación altamente demandada, consiste en la aclaración inmediata de una duda por parte del interesado o en la orientación sobre dónde dirigirse para poder ser mejor informado, es decir, cumple el doble objetivo de informar y orientar a los miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, esta modalidad de intervención es síntoma de cercanía y manifiesta la confianza de cuantos se acercan a la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria, en adelante ODCU. (Cf. 2.1 de esta Memoria)

2.2.1. Distribución de Consultas Orientativas

En el periodo de tiempo transcurrido desde el día 1 de septiembre de 2016 hasta el 1 de septiembre de 2017 el total de Consultas Orientativas atendidas asciende a **92**.

Dichas Consultas se agrupan en la siguiente distribución temática:

- **Acceso a la Universidad.-** Se han recibido 2 consultas orientativas en este apartado relativas a la *Selectividad y Máster*

- **Becas y ayudas.-** En este periodo se han atendido 4 consultas orientativas. Los subtemas han sido: *Ayudas sociales, Asociaciones y Becas FPU.*
- **Docencia e Investigación.-** En este apartado se han computado 21 consultas orientativas (un 22,80% de las consultas totales), siendo los subapartados muy variados, entre los que cabe destacar los relativos a los *Horarios, las Prácticas y la Actividad Docente.*
- **Exámenes.-** Esta área presenta 19 consultas atendidas. Los temas son muy diversos dentro de este campo, destacando el de *Revisión.*
- **Gestión de Matrícula y Expedientes.-** Se han computado 8 consultas orientativas, destacando el subtema *Matrícula*, entre otros como *Tasas o Anulación de Matrícula.*
- **Normativas.-** En este apartado se han atendido un total de 7 consultas orientativas, siendo los subapartados muy diversos en este campo.
- **Planes de Estudio y Títulos Propios.-** Se han computado 4 consultas, todas ellas sobre *Planes a extinguir.*
- **Servicios a la Comunidad.-** En este apartado se han recibido 2 consultas orientativas, sobre el *Parking y Lugar para prácticas religiosas.*
- **Temas Laborales.-** Se han atendido 11 consultas orientativas pertenecientes a diferentes subgrupos, tales como *Movilidad, Plazas, Conflictos laborales, etc.*
- **Infraestructuras y Obras.-** Se han atendido 2 consultas relativas al *Obras y Uso de Equipos Informáticos.*
- **Otros.-** En este apartado se han producido 12 consultas orientativas. Estas consultas son de muy diversos contenidos y no pueden incluirse en los grupos o subgrupos anteriores.

2.3 INTERVENCIONES

La modalidad de Intervención (2.1) la componen todas aquellas actuaciones que necesitaron algún tipo de gestión registrada en la ODCU: llamadas telefónicas a los interesados, correos electrónicos, entrevistas personales, solicitud de información a los

Servicios y Órganos Ejecutivos de la UVa por parte de la ODCU, o aquellas que por su complejidad o naturaleza excedían los límites de la consulta orientativa pero que ha sido posible resolver sin necesidad de abrir expediente. En la presente Memoria permanece la separación explícita entre Consultas e Intervenciones para presentar con mayor claridad el trabajo de la ODCU.

Al igual que ocurría con las consultas orientativas, esta modalidad manifiesta la confianza de cuantos se acercan a la Oficina del DCU. Por otra parte la modalidad Intervención, al igual que el Expediente de Queja, está plenamente orientado al reconocimiento de derechos en el ámbito universitario.

2.3.1. Distribución de Intervenciones

En el periodo de tiempo transcurrido desde el día 1 de septiembre de 2016 hasta el 1 de septiembre de 2017 el total de Intervenciones realizadas asciende a **76**.

Dichas Intervenciones se agrupan en la siguiente distribución temática:

- **Acceso a la Universidad.-** Se ha producido una Intervención sobre *Nota de Selectividad*.
- **Becas y ayudas.-** En esta área se han computado 5 Intervenciones, todas ellas sobre la *Beca Erasmus*
- **Convalidaciones.-** En este apartado se han efectuado 3 Intervenciones correspondiendo a subáreas como *Planes o Títulos*.
- **Docencia e Investigación.-** Corresponden 14 Intervenciones producidas dentro de esta área (un 18,42% del total). Los subtemas en esta área son muy variados, pasando por *Prácticas, Dedicación Docente, Asignaturas Optativas, Tutorías, Organización Docente, etc.*
- **Exámenes.-** Se han atendido un total de 13 Intervenciones. La subárea más destacada ha sido la de *Criterios de Evaluación*, aunque también encontramos otras como *Listas de notas o Incidencias*.
- **Gestión de Matrícula y Expedientes.-** Se han producido 13 Intervenciones. Dentro de las subáreas de este campo destacan *Prácticas, Tasa o Asignaturas a extinguir*.

- **Infraestructuras.-** Se han solicitado 2 Intervenciones, perteneciendo a las subáreas *Obras e Instalaciones*.
- **Normativas.-** Apartado en el que se han solicitado 8 Intervenciones, destacando las relativas a temas diversos.
- **Planes de Estudios y Títulos Propios.-** Se han atendido 2 Intervenciones sobre *Planes a extinguir*.
- **Servicios a la Comunidad.-** Este es uno de los grupos más heterogéneos, donde este curso académico sólo se ha atendido una Intervención relativa a *Devolución de Fianza*.
- **Temas Laborales.-** En total se efectuaron 10 Intervenciones, dentro de las cuales, encontramos temas como la *Mala Relación con un Compañero, Concurso Promoción, Régimen de Dedicación o Contratos*.
- **Otros.-** Han sido 4 las Intervenciones dentro de esta área, todas ellas son muy diversas y por ello, no pueden incluirse en los grupos anteriores.

Teniendo presente los datos recogidos en los epígrafes **2.2** y **2.3** podemos concluir que en el periodo de tiempo de la presente Memoria se han recogido un total de **168** reclamaciones, separadas en **92** Consultas Orientativas e Informativas (un 54,76% del total), reduciéndose el número con respecto al anterior curso y **76** Intervenciones (un 45,24% del total), con una cifra inferior respecto de la Memoria anterior.

En términos globales podemos decir que todas las Consultas e Intervenciones de este periodo se encuentran cerradas, las consultas, se resuelven de forma inmediata, mientras que la resolución de las Intervenciones varía en virtud de la complejidad de los casos tratados.

Otros datos de interés: La Distribución por Áreas y Campus, así como por Sectores y Valoración, y la correspondiente comparativa por cursos académicos desde el período 2010-2011 aparecen recogidas en el ANEXO I.

2.3.2. Resumen de las Intervenciones

Como se ha hecho referencia en la Presentación de esta Memoria, recogemos aquí una selección anónima de algunas intervenciones llevadas a cabo, por la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria (ODCU) acompañadas de una breve descripción de las mismas. Esta síntesis se realiza con el fin de ampliar y clarificar la actividad en la ODCU para el conjunto de la comunidad Universitaria. La relación de las mismas aparece por orden alfabético-temático.

Acceso a la Universidad

I16/09/008

Una estudiante acude a la ODCU en busca de información. La nota que obtuvo en junio en la PAU no fue suficiente para entrar en el Grado en Medicina y repitió la prueba en septiembre. A pesar de tener una nota más alta no entra en el Grado en Medicina y se matricula de otro. Está a la espera del último listado. Pregunta si la nota le va a servir para el curso siguiente dado que la PAU como la conocíamos hasta este curso se va a ver modificada.

Tras hablar con la sección de Pruebas de Acceso nos confirman que, a día de hoy, la nota obtenida en este curso académico se le mantendría para el curso siguiente.

Becas y Ayudas

I16/09/002

Un estudiante se queja de las condiciones y garantías del seguro Erasmus. Quiere reclamar cantidades sin devolver. El estudiante cursó estudios en una ciudad europea con una beca Erasmus y la última semana tuvo que ingresar en un hospital y sus padres se desplazaron para acompañarle. Reclaman los gastos del seguro pero éste no cubre todas las cantidades. Alega que no se les ha informado bien de las condiciones del seguro y quiere saber dónde reclamar el dinero gastado durante la estancia de sus padres en tal ciudad Europea.

Tras contactar con el servicio pertinente, nos indican que a todos los estudiantes les envían un correo electrónico donde se detallan las condiciones del seguro. El mismo sólo cubre los gastos de un acompañante, no de dos acompañantes.

Reenviamos la información al estudiante indicándole que ha debido recibirlo antes. Afirma que ahora empieza a recordar el correo mencionado. Nos agradece la intervención.

I17/03/005

Una estudiante pide una Beca de Movilidad en tiempo y forma, y su primera opción es una plaza en una ciudad estadounidense. Inicialmente se la conceden y comienza los trámites para obtener el visado. Poco después, su coordinadora de movilidad en el centro le comunica que la plaza que le había sido concedida no existe y no puede viajar a esa ciudad de Estados Unidos, pero se comprometen a reubicarla en otro destino. La estudiante quiere poder viajar al destino que le fue concedido en primer lugar, propone realizar un convenio para su situación excepcional.

Tras contactar con diversas instancias de su centro y de los servicios pertinentes de la UVa, nos indican que no es posible un nuevo convenio excepcional para su caso y que, de haberlo, no se lo podrían adjudicar directamente sino que tendría que ser ofertado a todos los alumnos por igual.

Trasladamos la información a la estudiante, quien nos afirma que, de ser así la propuesta del convenio, la rechaza. Ha notado un cambio de actitud en los responsables que tratan su caso. Está abierta a la reubicación en otra ciudad.

Servicios a la comunidad

I17/02/001

Una estudiante extranjera de un campus de la UVa pidió el préstamo de una bicicleta en la Oficina de Deportes de dicho campus entregando una fianza de 50 euros. A mediados de enero entregó la bicicleta y los datos de su cuenta en el extranjero para que le devolviesen la fianza. El Departamento encargado de devolverle la fianza le indica que

no puede devolver la fianza porque hay un costo adicional por ser una transacción internacional. Se dirige en este momento a la Oficina de Deportes, donde le aseguran que ese dinero se lo tienen que devolver. La estudiante tiene que regresar a su país.

Tras una conversación de la Defensora con el Departamento encargado de devolver la fianza para agilizar los trámites, finalmente se indica a la estudiante que se va a emitir un cheque que debe recoger en el mencionado Departamento antes de la vuelta a su país.

Docencia e Investigación.

Expediente I/1701/03

Una profesora se dirige a la ODCU con la queja de que no se le contesta a una reclamación que realizó sobre su evaluación del programa DOCENTIA. Esta profesora presentó una reclamación a su evaluación del programa DOCENTIA en julio de 2015, solicitando unas aclaraciones y el desglose de algunas de las valoraciones. Ante la falta de respuesta presentó, en abril de 2016, un nuevo escrito reafirmando su petición al que, de nuevo, no obtuvo ninguna respuesta.

Puestos en contacto con la Secretaria de la Comisión que evalúa el programa Docencia, nos indica que, efectivamente, están pendientes de responder las tres alegaciones que se hicieron a la evaluación de 2015 porque no se ha vuelto a reunir la Comisión de Docencia. Señala que no hay ningún problema con las alegaciones de esta persona, que el documento con la propuesta de respuesta para ser aprobada por la comisión está redactado desde el verano de 2015 tan solo a la espera de que el Sr. Presidente de la comisión convoque oportunamente.

Se insta al Sr. Vicerrector de Ordenación Académica a que convoque la reunión de la comisión para dar salida a estas respuestas retrasadas.

Finalmente, en febrero de 2017, se produce la reunión de la Comisión de Docencia dando curso a las reclamaciones planteadas y elevando a definitivas las propuestas de modificación.

Convalidaciones

I17/01/0007

Un estudiante que se ve obligado a matricularse en el título de grado al haberse extinguido la licenciatura que cursaba, se muestra disconforme con la resolución sobre las convalidaciones realizadas en la adaptación al grado. El estudiante solicita poder revisar los documentos relativos al proceso de adaptación. El centro implicado comunica

a la ODCU que está preparando, a petición de Secretaría General, el dossier del expediente. Finalmente, el documento completo es remitido al Servicio de Alumnos quien se encarga de facilitar al estudiante su consulta.

I1705/01

Una estudiante que ha solicitado el reconocimiento de créditos de formación básica y que ha recurrido en alzada la decisión parcialmente negativa del Centro, acude a la ODCU para quejarse de la falta de respuesta ya que dicho recurso fue presentado en el mes de agosto y en mayo todavía no tiene noticias de la resolución de la Comisión de Reconocimiento de Créditos.

Puestos en contacto con la responsable de la citada Comisión alude a que el centro no ha proporcionado hasta final de febrero la información suficiente para que la Comisión pueda resolver. Finalmente cuando la Comisión se reúne aceptando el recurso de la estudiante, la estudiante se ve obligada a renunciar a parte de los créditos convalidados, porque a estas alturas del curso ya ha cursado y superado las asignaturas que pretendía haber convalidado mediante el reconocimiento de créditos.

Docencia e Investigación

I1619/01

Un estudiante de un Master se pone en contacto con la ODCU para informar de que cuando comenzaron las clases de una de las asignaturas la persona encargada de la docencia no se presentó ni en esa sesión ni en las siguientes sin que nadie haya ofrecido explicación alguna.

La razón invocada por la Dirección es que el escaso número de estudiantes matriculados no permite obligar a que un docente pueda hacerse cargo de la docencia. El Comité de Máster conoce la situación y se encuentra en un compás de espera por si algún estudiante más se matricula de tal asignatura. Finalmente será el propio Coordinador del Máster quien se hará cargo de la docencia, dando solución al problema.

I17/02/006

Una estudiante en prácticas acude a la ODCU por un incidente ocurrido tras llegar dos días con retraso al Centro de prácticas incorporándose a las funciones asignadas, tras lo

que el tutor le ha acusado de absentismo y falta de formalidad, lo que ha originado una acalorada discusión que la hace temer por la calificación final de dichas prácticas.

Desde la ODCU se le aconseja que se dirija al responsable de prácticas del Centro, el cual le aconseja hablar con los responsables de las tareas que ha realizado para que estos certifiquen que ha acudido regularmente a las prácticas. Obtenidos los avales de los responsables el tutor la comunica que todo está resuelto. La estudiante agradece a la ODCU el apoyo prestado.

I1703/001

Una estudiante comunica a la ODCU que desde el inicio del cuatrimestre no se está impartiendo la parte práctica de una asignatura, al no haber docente asignado a la misma.

Puestos en contacto con el Decano del centro nos informa de que el problema reside en el departamento se encuentra a la espera de la resolución del concurso convocado para cubrir esa docencia. Una vez incorporada la persona encargada de la docencia se recuperarán las sesiones perdidas.

Exámenes

I17/01/002

Un grupo de estudiantes de un campus de la UVa acude con preocupación a la ODCU. El 10 de enero les comunican que el encargado docente de una asignatura de su título ha sido cesado de sus funciones y el examen final lo tienen fijado el 12 de enero. No saben quién les va a hacer el examen y si esa persona va a seguir los contenidos de la materia y los criterios de evaluación.

El centro afirma conocer esta situación, pero ya se ha contratado a un nuevo encargado docente que se pondrá en contacto con el anterior para tratar el tema de los contenidos y los criterios de evaluación para que, de cara al examen no haya ningún cambio.

I17/02/003

Un estudiante de una titulación de la UVa acude personalmente a la ODCU donde muestra diferentes listas de notas de una asignatura de su titulación en las que el número de suspensos es preocupantemente elevado. Nos pregunta qué puede hacer, porque está pensando dejar la carrera.

Tras una conversación con el Coordinador del Título, nos informa de que son conscientes de que este problema se lleva produciendo desde hace mucho tiempo. Han revisado los contenidos de dicha asignatura pero la conclusión a la que se llega es que son contenidos básicos para cualquier estudiante que pretenda acabar la titulación, por lo que el temario debe permanecer de igual manera de cara al futuro. Afirman que el problema radica en la base con la que llegan los alumnos del Bachillerato. No obstante nos aseguran volver a plantear la cuestión en la siguiente reunión del Comité de Título.

I17/04/001

Un estudiante acude a la ODCU a plantear una situación que le genera agravio. En el mismo día tiene programado un seminario de una asignatura de 10 a 12 horas que cuenta para la nota final, pero al mismo tiempo tiene un examen parcial de otra asignatura a las 11 horas. Son varios los alumnos afectados. El profesor de la segunda asignatura se niega a cambiar el examen.

Tras una mediación por parte de la Adjunta de Estudiantes, finalmente el profesor accede a realizar el examen en otras horas más convenientes para los estudiantes que deben acudir al seminario.

I17/05/010

Una estudiante de un centro de la UVa expone que está en segundo curso y tiene una asignatura de primero. El curso anterior suspendió el examen de esa asignatura de primero con un 4,8. Este año, según la estudiante y sin pruebas documentales, la profesora ha manifestado de manera verbal una profunda enemistad hacia la estudiante. Tiene miedo de lo que pueda ocurrir en el examen de esa asignatura en el presente curso, pues, según afirma la estudiante, en los pasados exámenes la profesora le ha estado molestando durante la realización del examen (le quitaba las hojas en medio del examen para leer sus respuestas). Así mismo, le preocupa que, al ser el examen un tipo test que se realiza a lápiz, sus respuestas se puedan ver alteradas por la profesora. Nos pide consejo.

En la Oficina aconsejamos a la estudiante que haga el examen tranquila y, una vez terminado el examen, pida amablemente a la profesora poder hacer una foto de su examen para comprobar las respuestas en casa, y así tener una prueba documental de las respuestas que ella puso.

El día del examen, sin saber que este caso estaba en la Oficina del Defensor, nos llama la Decana del Centro en cuestión para informarnos de una serie de incidentes durante el examen. El padre de una estudiante, que resulta ser la misma que acude a nosotros por este caso, exige a la salida del examen a la profesora una copia del examen de su hija. Los responsables de cuidar el examen se niegan y afirman que su hija en ningún momento pidió la copia, fue el padre.

Llamamos a la estudiante para investigar los hechos, afirma que ella pidió poder hacer una foto al examen pero la profesora se lo denegó. Es la palabra de la profesora contra la de la estudiante. Pedimos a la estudiante que nos envíe por correo su versión de los hechos firmada, pero no la llegamos a recibir.

Gestión de matrícula y expedientes

I16/09/006

Una estudiante acude a la ODCU a plantearnos su problema y nos indica que hay cuatro estudiantes en su misma situación. Comenzaron en unos estudios de Grado que en la actualidad se han extinguido. Al tener una asignatura de primero pendiente que actualmente no existe, se les obliga a adaptarse a un nuevo Grado. Quieren un año de moratoria (dos convocatorias más) para poder acabar el anterior Grado. Escribieron una solicitud al Señor Rector en julio del curso anterior que todavía no ha sido contestada.

La Defensora se pone en contacto con el servicio pertinente y con el Señor Vicerrector encargado de la resolución del caso. No han contestado porque no sabían cómo abordar el tema. Parece que están dispuestos a adoptar una posición favorable y conceder de manera excepcional dos convocatorias más a los afectados. En el servicio pertinente nos informan de que a principios de la semana siguiente habría decisión y se les transmitiría a los estudiantes.

Trasladamos la información al grupo de estudiantes afectado, quien nos agradece las gestiones realizadas.

I16/09/007

Una estudiante de un centro de la UVa tiene problemas con la matrícula del curso actual. El anterior curso estuvo de Erasmus y se planteó matricularse de tres asignaturas pendientes de segundo curso, pero desde su negociado le dijeron que los que se iban de Erasmus tenían la opción de no coger asignaturas pendientes puesto que no se presentaban a ellas. Ahora se ha matriculado de tercero y de las tres asignaturas de segundo, pero al aparecer como “pendientes” se arriesga a perder la Beca MEC. La normativa UVa no lo especifica.

La Defensora se pone en contacto con el servicio correspondiente y le informan de que tiene que solicitar la Beca MEC y, cuando llegue la solicitud, si en su expediente no figuran las asignaturas pendientes no hay problema. Se recomienda a la estudiante realizar un escrito al Señor Rector solicitando la anulación de las asignaturas. Sería una anulación de la matrícula con efectos retroactivos (no devolución del dinero) pero mantendría la beca, pues de las asignaturas de segundo se matricularía por separado.

I17/01/006

Un estudiante acude a la ODCU porque después de haber solicitado de forma oficial el Suplemento Europeo al Título de Graduado, recibe respuesta de que no se lo pueden facilitar.

Tras contactar con las autoridades pertinentes, nos informan que el problema no es la falta de voluntad sino la falta de un sistema informático adecuado para realizar dicho procedimiento, aunque se está trabajando en ello.

Se recomienda al estudiante dejar constancia formal de su queja y la vía adecuada es a través del registro oficial de la UVa.

I17/03/008

Una estudiante considera que los trámites administrativos para empezar las prácticas son elevados en términos temporales y ahora le preocupa no llegar a las 300 horas reglamentarias por la demora al empezar las mismas.

Tras contactar con el servicio pertinente, nos informan que la demora en los trámites se debe a que la empresa no ha cumplido con la parte convenida para que la estudiante pueda iniciar las prácticas. Trasladamos la información a la estudiante.

Infraestructura y Obras

I17/03/007

Un grupo de becarios de investigación, cuya jornada laboral se desarrolla a lo largo de todos los días de la semana, y cuyas actividades se desarrollan en parte en el campo, exponen los déficit en las instalaciones que no disponen de vestuarios ni espacios de descanso adaptados para calentar la comida ni para sentarse a comer. La ODCU traslada estos hechos al Vicerrectorado de Infraestructuras y, en base, al Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, le instan a que atienda estas peticiones. El vicerrectorado se compromete a abordar esta demanda en el marco de una reestructuración de los espacios en el centro afectado. Al cierre de esta memoria los becarios no han recibido información alguna del vicerrectorado.

Normativa

I17/03/004

Una encargada docente quiere realizar una petición a la Defensora de que considere trasladar a quien corresponda la necesidad de moderar de algún modo los comentarios que los alumnos redactan a la hora de justificar en dichas encuestas sus respuestas cualitativas, cuando estos comentarios incluyan descalificaciones, insultos o aseveraciones que pudieran ser difamatorias.

La autoridad encargada de plantear la encuesta docente y sus normas de funcionamiento se compromete a revisar su actual planteamiento.

Temas laborales

I16/09/005

Una profesora Ayudante Doctor, vinculada a la Universidad de Valladolid desde mediados los años 1980, acude a la ODCU porque finaliza su contrato al haber agotado el plazo sin haberse acreditado a Contratado doctor. A poco más de tres años de su jubilación la profesora pretende que se la contrate como Profesora Ayudante, invocando el principio de igualdad con otros profesores a los que se ha transformado su plaza de Ayudante Doctor en Ayudantes, cuando no tenían la acreditación de Contratado Doctor.

Los Servicios Jurídicos de la Universidad consideran que la pretensión de esta profesora es improcedente porque desde la perspectiva de la carrera docente es un paso atrás y, desde la perspectiva jurídica, ningún profesor tiene derecho subjetivo a que se transforme su plaza.

Tampoco el Vicerrectorado de Profesorado considera la posibilidad de crear una plaza de Ayudante y ofrece la posibilidad de proveer una plaza de PRAS a la que pudiera optar esta profesora.

La profesora no acepta el ofrecimiento del Vicerrectorado de Profesorado, cesa y abandona la Universidad.

Expediente I/2017/03/006

Un Profesor Titular de Escuela Universitaria expone que en su momento se acogió al régimen de dedicación a tiempo parcial. Cuando las circunstancias laborales que habían aconsejado la reducción de la dedicación a la Universidad variaron, al producirse el cierre de la empresa en la que prestaba sus servicios, solicitó pasar a una dedicación a tiempo completo que no le ha sido concedida, alegando que las necesidades docentes están cubiertas y que existe un excedente de capacidad docente en el área a la que pertenece.

Para los servicios jurídicos de la UVa, según el RD 898/1985 de 30 de abril, el régimen de dedicación a tiempo completo no constituye un derecho irrestricto del profesorado, Artículo 9.10 “Los profesores solicitarán el régimen de dedicación al que quieran acogerse y la Universidad lo concederá siempre que las necesidades del servicio y las necesidades presupuestarias lo permitan”

El Vicerrector de Profesorado ha ofrecido a este profesor la posibilidad de realizar un cambio de área de conocimiento, para, en la nueva situación docente, concederle la dedicación a tiempo completo. La oferta ha sido declinada por el profesor.

I16/09/001

Un profesor presenta una queja por la propuesta de resolución de la Convocatoria de Contratos Posdoctorales de la UVA, en cuyas bases se establece que “se asignará al menos un contrato por cada una de las ramas de conocimiento”, sin que sea necesario un mínimo de puntuación para concurrir a dichos contratos.

En la resolución no se adjudica ningún contrato en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, porque solo concurría un candidato y su puntuación era inferior al del resto de las áreas.

Reunido el profesor con el Rector y el Vicerrector de Investigación acuerdan someterse al dictamen de la Asesoría Jurídica de la Universidad. Finalmente, el Vicerrector de Investigación rectifica y resuelve favorablemente a favor del candidato de dicha área, que obtiene el contrato.

C17/04/01

Un profesor Titular de Escuela Universitaria expone que solicitó a la ANECA la acreditación para Profesor Titular de Universidad, presentando un certificado que acredita el desempeño durante 5 años del cargo de Subdirector y la de Coordinador del Grado durante seis años. La ANECA no le acredita alegando que el desempeño del cargo de Coordinador del Grado, al no tener nombramiento rectoral, no es reconocido a los efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Primera y el Anexo del Real Decreto 1312/2007 de 5 de octubre.

Nos ponemos en contacto con la Secretaría General de la UVA quien nos remite al acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2012, por el que se asimilan determinados cargos de gestión a los cargos académicos establecidos en el Artículo 42 de los Estatutos de la Universidad (BOCYL de 16 de julio de 2003).

A su vez, nos dirigimos a la Subdirección General de Ordenación Académica de las Enseñanzas Universitarias y del Profesorado Universitario del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes para averiguar dónde y a quién debe dirigirse el profesor para hacer el seguimiento del recurso presentado.

La única respuesta que ha recibido el profesor es que se desconoce cuándo se reunirá la Comisión de Reclamaciones del Consejo de Universidades, lo que implica una momentánea respuesta negativa por silencio administrativo, aunque ello no presuponga que la decisión que adopte, en su día, la Comisión de Reclamaciones sea necesariamente en el mismo sentido.

Planes de estudios y Títulos propios

I17/01/001

Un estudiante al que le quedan tres asignaturas del Plan de Estudios de una titulación de la UVa a extinguir acude a la ODCU. Esas tres asignaturas se extinguen en el presente curso 2016-2017, lo que les obligaría a adaptarse al Grado. Este estudiante recurre ante el Señor Rector junto con otros compañeros en la misma situación, pero el recurso les es denegado al ser la normativa vigente muy clara. Acude a la ODCU apelando a la buena voluntad de las autoridades académicas.

Tras las conversaciones mantenidas entre la Defensora y las autoridades pertinentes, la repuesta ha sido ratificar la resolución ya dictada, pues, de modificarse, supondría un agravio para todos aquellos estudiantes de otras titulaciones a los que no se les han concedido convocatorias extraordinarias una vez extintas las materias no superadas.

Otros**I17/01/004**

Un responsable docente de la Uva comenta que desde la Universidad se debería hacer algo para proteger su imagen y a los miembros de la comunidad universitaria de los ataques que desde redes sociales como Twitter se hacen con impunidad.

El problema no es nuevo y el adjunto de profesorado de la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria afirma que, aunque se han moderado y filtrado los comentarios estos últimos años, se hará un seguimiento más continuado para ver la evolución de los comentarios que se publican en esta red social.

I17/03/003

Una estudiante de un centro de la UVa, que gozaba de una Beca de Colaboración con un servicio de Universidad, ha presentado un documento justificativo de unas faltas de asistencia a su puesto de trabajo en el que se incluyen firmas falsas de personal docente de esta Universidad. Desde el servicio en el que colaboraba se dan cuenta de la falsedad de estas firmas y contactan con las responsables docentes. Esta estudiante ha incurrido en delitos penales.

La estudiante se da cuenta de su error y está profundamente arrepentida. Tiene voluntad de pedir disculpas a los profesores correspondientes y al Decano de su centro.

Las autoridades involucradas aceptan una reunión de mediación en la que la estudiante pida disculpas y renuncie a la beca que le fue concedida. Sin embargo este asunto fue trasladado por la Secretaría General a la Fiscalía, aunque a día de hoy no tenemos más información sobre el caso.

I17/03/009

El Director de un Departamento de la UVa, junto con el Decano de su centro, se pone en contacto con la ODCU para informarnos de la recepción de un escrito por parte de una estudiante en el que se acusa a un responsable docente de ese departamento de estar enviando mensajes inconvenientes a la estudiante y se apunta la idea de una cierta connotación sexual. Ante la gravedad de los hechos y el historial conflictivo de la estudiante, pedimos al Director de Departamento que nos remita copia de los correos que la estudiante considera inadecuados y permita intervenir a la Oficina en el asunto.

Desde la Oficina, se cita a través de correo ordinario a la estudiante en la Oficina del Defensor de manera personal para recabar información. Ante las dificultades de comunicación postal, se la cita por teléfono.

En la cita personal entre las partes implicadas se aclara el origen de las acusaciones vertidas, su gravedad, y se intenta que la estudiante tome conciencia de que una sospecha u opinión no se puede convertir en acusación por escrito si no hay un respaldo documental que lo avale (en la documentación presentada no se atisban indicios de acoso). Tras la reunión, la estudiante accede a realizar otro escrito al Director de Departamento pidiendo disculpas y solicitando que no se tenga en cuenta el anterior.

I17/05/009

Una estudiante acude a la ODCU relatando el mal trato recibido por el personal de un servicio de la UVa, quien, de malas formas, no informa a los estudiantes de los procedimientos básicos a seguir en el uso y disfrute de ese servicio.

La queja por parte de los estudiantes de este servicio es recurrente. Desde la ODCU se realiza un escrito a la Vicerrectora de Estudiantes solicitando dos tipos de actuación:

por un lado, la redacción de una norma o reglamento dirigida a los estudiantes en la que se expliciten las normas de uso del servicio, y, por otro lado, una encuesta de satisfacción de este servicio concreto donde los estudiantes puedan mostrar su opinión para saber qué mejorar.

Trasladamos la actuación a la estudiante para demostrarle nuestra voluntad de que esta situación no se vuelva a repetir.

2.4 INFORMES

Otra de las funciones relevantes para la vida universitaria del Defensor 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 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 Defensores Universitarios, 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 totalidad de estos Informes son consecuencia de reclamaciones e intervenciones de la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria, sugerencias sobre normativas, medidas de mejora académica etc. El receptor ejecutivo cambia en función del tema del Informe.

Procedemos a reproducir aquí los siete Informes elaborados a lo largo del período propio de esta Memoria (2016-17), así como la respuesta obtenida a los mismos (si la hubiere) en forma de “Comentario”.

Informe 1)**Sr. Vicerrector de Ordenación Académica****INFORME SOBRE PAPEL DE LOS CENTROS, DEPARTAMENTOS Y COMITÉS DE TÍTULO EN EL CONTROL Y COORDINACIÓN DE LA DOCENCIA**

A raíz de una serie de quejas recibidas y resueltas en esta oficina hemos detectado un problema derivado de la falta de claridad y conocimiento sobre las competencias que los diferentes órganos tienen en el control de la calidad y la coordinación de las enseñanzas de grado, así como en la tramitación de sugerencias y la resolución de quejas y disconformidades que puedan aparecer entre estudiantes y profesorado.

Se ha puesto de manifiesto que, especialmente, en el caso de los Comités de Título, hay un enorme desconocimiento de sus funciones. Ni los estudiantes, ni el profesorado ni siquiera los responsables de Departamentos y Centros los consideran interlocutores necesarios a la hora de planificar, asignar ni controlar las enseñanzas de grado, con el consiguiente problema de descoordinación y falta de claridad en la asignación de responsabilidades en la resolución de los problemas.

Entendemos las dificultades derivadas de la falta de revisión y actualización de los Estatutos de la Universidad en este ámbito, pero hay que tener en cuenta que una parte fundamental de sus competencias están asignadas en normativas vigentes como el apartado 9 de todas las memorias verifica, referido a los Sistemas de Calidad de los Títulos en la Universidad de Valladolid, el Reglamento de Ordenación Académica, Reglamento de TFG, Reglamento de Prácticas Docentes...

Por todo ello consideramos muy necesario que, desde el Vicerrectorado que usted dirige, se recojan en un único documento y se difundan claramente las funciones y competencias que, en materia de coordinación y control de la calidad de la enseñanza, tienen asignados los diferentes órganos, especialmente los Centros, Departamentos y Comités de Título, de forma que su correcta articulación evite problemas a futuro.

Por último, con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 26 y 27 del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2016-17, le 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 16 de noviembre de 2016

La Defensora de la Comunidad Universitaria. Universidad de Valladolid

Comentario:

De forma inmediata el Vicerrector mantuvo una entrevista personal con la Defensora de la Comunidad en la que se comprometió a elaborar un documento recopilatorio de las funciones y competencias de los Comités de Grado, aunque, a día de hoy, no tenemos noticias de su realización.

Informe 2)

Sra. Vicerrectora de Estudiantes y Extensión Universitaria

INFORME SOBRE LOS PROBLEMAS DE GESTIÓN DE LA AUTOMATRÍCULA PARA LOS ESTUDIANTES DE PROGRAMAS DE MOVILIDAD CON ASIGNATURAS PENDIENTES

El capítulo *Gestión de Matrícula* siempre ha sido uno de los más atendidos en esta Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria (ODCU), y la aplicación de la Normativa de Progreso y Permanencia en vigor ha añadido mayor dificultad a un proceso de por sí complejo.

El inicio de curso 2016_17 ha puesto de manifiesto algunas complicaciones derivadas de la rigidez del proceso de auto-matrícula y su imposibilidad para adecuarse a las excepciones normativas que contemplan los diferentes reglamentos y servicios específicos de la UVa.

Concretamente me preocupa una situación en la que los estudiantes que acceden a movilidad ERASMUS para cursar un curso completo de su grado pero tienen pendientes asignaturas del curso anterior. Al realizar la automatrícula, a pesar de que los estudiantes son plenamente conscientes de que no van a poder superar las asignaturas pendientes, se ven obligados a matricularse de ellas porque el programa aplica mecánicamente las condiciones de la Normativa de Progreso y Permanencia sin tener en cuenta la excepción indicada por la propia UVa en su libro de matrícula para el curso 2016-2017 (pa. 23) :

“...los estudiantes de programas de movilidad nacional o internacional quedarán exentos del cumplimiento de estos requisitos durante el curso académico en el que tenga lugar la estancia por movilidad en la universidad de destino”

En el caso de personas con beca de estudios, esta obligación de matrícula de asignaturas pendientes que luego no son superadas redundaría en un enorme perjuicio ya que por un lado pone en peligro la continuidad de la beca y, por otro, obliga a un enorme desembolso económico al tener que pagar tercera matrícula para las asignaturas pendientes.

Desde esta Oficina se ha conseguido la solución particular de algún caso, gracias al trabajo e implicación de varios servicios para solucionar problemas que no debieron generarse.

Por todo ello, y para evitar que estas situaciones se repitan de nuevo en el futuro, me permito realizar la recomendación de que se preste especial atención a este asunto, actuando convenientemente en la adecuación del programa de automatrícula y tomando las medidas adecuadas para su solución, bien redirigiendo los casos excepcionales a la matrícula presencial en los servicios de gestión administrativa o bien incorporando esas excepciones al programa.

Por último, con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 26 y 27 del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2016-17, le 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

Valladolid, 15 de noviembre de 2016

La Defensora de la Comunidad Universitaria. Universidad de Valladolid

Comentario:

Con fechas 1 de diciembre, la Sra. Vicerrectora de Estudiantes y Extensión Universitaria contesta a la Defensora de la Comunidad manifestando que, si bien la aplicación de automatrícula atiende exitosamente los casos generales puede presentar problemas con casos específicos y asume la petición para la trasladarla al Servicio de Alumnos y el STIC para que se valoren posibles soluciones que resuelvan los casos particulares.

Informe 3)

Sr. Vicerrector de Ordenación Académica

INFORME SOBRE PROBLEMA DE SOLAPAMIENTOS DE PLAZOS DE MATRÍCULA CON EL INICIO DEL PERIODO DE ACTIVIDAD ACADÉMICA PRESENCIAL

El inicio del curso académico 2016_17 ha puesto de manifiesto, a partir de varios casos tratados en esta Defensoría, un problema derivado del solapamiento del plazo de matrícula con el inicio de las actividades académicas. En particular aquellos problemas que se generan en asignaturas o títulos que no alcanzan el número mínimo establecido en el Documento de Plantilla para ser reconocidos como carga computable a la Unidad Docente (UD).

La posibilidad de impartir voluntariamente esta docencia por parte de los profesores y UD implicadas, y el solapamiento de los plazos antes señalado, provoca que la decisión final de impartir o no la titulación o las asignaturas, se retrase hasta dos o tres semanas después de haberse iniciado las actividades docentes, con el enorme perjuicio que ello supone para personas que, matriculadas e incluso habiendo realizado un traslado de ciudad y una modificación vital de importancia (en el caso de los másteres), se encuentran con que deben cambiar de opción formativa, en el mejor de los casos, o perder un curso en el peor.

De cara a solucionar este problema, desde la ODCU queremos recomendar que los plazos de matrícula se cierren antes de empezar las clases, de forma que los profesores y, especialmente, los estudiantes conozcan con suficiente antelación la oferta educativa que se va a impartir en la Universidad de Valladolid sin que ésta esté sujeta a condicionantes de última hora.

Por último, con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 26 y 27 del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2016-17, le 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 15 de noviembre de 2016

La Defensora de la Comunidad Universitaria. Universidad de Valladolid

Comentario:

Aunque no se ha recibido contestación escrita a este problema concreto, el Sr. Vicerrector comunicó telefónicamente a la Defensora que esta, junto con otras cuestiones, se incluirían en las normas de elaboración del POD del curso 2017-18

Informe 4)**Sr. Vicerrector de Profesorado****CONVOCATORIAS PARA LA PROVISIÓN DE PRAS POR INCIDENCIAS**

A raíz de varias consultas planteadas a esta oficina hemos detectado que existe un cierto problema con la información que se ofrece en la convocatoria de algunas plazas de PRAS, especialmente aquellas destinadas a cubrir incidencias. No se explicita el tipo de incidencia, vinculada a la cual está la duración estimada de cada contrato, ni se indica la distribución de la carga docente asignada a la plaza, lo que conlleva dificultades posteriores a la hora de justificar compatibilidad horaria por parte de los aspirantes seleccionados.

Entendemos que aunque en el protocolo de Convocatoria de las Plazas el Departamento no está obligado a delimitar la temporalidad de un contrato, máxime cuando se trata de cubrir una incidencia, ya que el tiempo durante el que es necesario cubrir la docencia, puede estar sujeto a imprevistos, sería conveniente que se hiciera constar, en la plaza convocada por vía de urgencia, la incidencia por la que ha sido convocada.

Recomendamos al Vicerrectorado de Profesorado que, con la finalidad de evitar las numerosas reclamaciones y consultas del profesorado contratado en régimen de derecho laboral, desarrolle un protocolo común para la convocatoria de plazas por vía de urgencia por parte de los Departamentos, en el que se contemple aspectos tales como la incidencia que se trata de cubrir y el régimen horario en el que se imparte la docencia asignada a la misma y, si es posible, las asignaturas que corresponden, a fin de que los solicitantes de dichas plazas obren en consecuencia.

Valladolid, 29 de noviembre de 2016

LA DEFENSORA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Fdo.: Milagros Alario Trigueros

Comentario:

No se ha recibido respuesta a este informe.

Informe 5)

RECTOR MAGNIFICO DE LA UNIVESIDAD DE VALLADOLID

INFORME SOBRE REGIMEN DISCIPLINARIO DE APLICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD.

El régimen jurídico de disciplina académica viene siendo un tema recurrente, que retorna a primer plano una y otra vez, en todos y cada uno de los ámbitos relacionados con la universidad, sin que ello haya traído como consecuencia el logro de objetivo una y otra vez enunciado de que es preciso establecer el principio de legalidad en esta materia.

El Defensor del Pueblo, como así consta en escrito de 7/03/2008 dirigió al Secretario de Estado de Universidades una Recomendación con el objeto de que se iniciaran los trámites para la elaboración de una disposición, con el adecuado rango normativo, que establezca el régimen de disciplina académica en las universidades y que habilite a éstas para el desarrollo de las normas y garantías aplicables a sus estudiantes en dicho ámbito.

La Institución del Defensor del Pueblo obra de este modo por entender, de acuerdo con consolidada doctrina jurisprudencia constitucional y legal, que el respeto del principio de legalidad en la potestad sancionadora de la administración -aplicable al caso de las relaciones que vinculan a la universidad con sus estudiantes- desaconseja hoy por hoy remitir a normas de carácter reglamentario la regulación del régimen disciplinario de los estudiantes universitarios sin el previo señalamiento de unas bases reguladoras de rango legal suficiente y con las determinaciones precisas que habiliten el posterior ejercicio de la potestad reglamentaria.

El propio Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre sobre el Estatuto del Estudiante Universitario, en su Disposición Adicional segunda alude a la Regulación de los procedimientos administrativos sancionadores en el ámbito universitario, de siguiente modo”

“El Gobierno presentará a las Cortes Generales, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto, un proyecto de ley reguladora de la potestad disciplinaria, en donde se contendrá la tipificación de infracciones, sanciones y medidas complementarias del régimen sancionador para los estudiantes universitarios de acuerdo con el principio de proporcionalidad. De igual modo, en dicho proyecto de ley, se procederá a la adaptación de los principios del procedimiento administrativo sancionador a las especificidades del ámbito universitario, de manera que garantice los derechos de defensa del estudiante y la eficacia en el desarrollo del procedimiento”.

También en las Jornadas de la Comisión Sectorial de Secretarios Generales de la CRUE, celebrada en Alicante en 2014, se insistió en la necesidad de contar con una base legal que dé cobertura a la regulación del régimen disciplinario en cada una de la Universidades.

Asimismo la Conferencia Estatal de los Defensores de la Comunidad Universitaria (CEDU), celebrada en Madrid en 2015, en la ponencia sobre Derecho disciplinario y seguridad jurídica, instaba a los partidos políticos a que aprueben ese Reglamento de desarrollo de la potestad disciplinaria en el ámbito universitario para el alumnado, sobre la base de un Decálogo de principios sobre ética universitaria sobre el cual levantar el catálogo de infracciones y de las correspondientes sanciones, así como sobre el procedimiento de imposición y de los sujetos participantes.

En la misma línea apuntaba la CEDU a la oportunidad de que confieran formalmente a la mediación el papel de alternativa al proceso disciplinario, al acuerdo de mediación, el de alternativa a la sanción, y a las Defensorías universitarias el papel de impulsores de los acuerdos de mediación y reparación.

La CEDU ha celebrado, durante la jornada del 7 de marzo de 2017, un encuentro con los portavoces de educación de los grupos parlamentarios del PP, ERC y Unidos Podemos para presentarles el Manifiesto aprobado en la VIII Asamblea de Defensores Universitarios y lo ha enviado a todos los grupos parlamentarios, al Secretario General de Universidades y a la CRUE. En la misma dirección la CEDU contempla para la Jornada Técnica, a celebrar por los Defensores el 26 de mayo de 2017, trabajar sobre “Crisis de derechos en la Universidad (derechos de Estudiantes, PDI y PAS).

La ODCU de la UVA siendo consciente de las limitaciones, las distorsiones y los problemas interpretativos que presenta el vigente Reglamento de Disciplina Académica, aprobado por Decreto de 8 de septiembre de 1954, considera que debe ser el Rector de la Universidad, a través de la CRUE, quien inste al Ministerio de Educación para que establezca una disposición legal sobre el régimen de disciplina académica en las universidades y acabe con una norma que ha cumplido ya más de sesenta años.

Aprobadas las bases reguladoras de rango legal suficiente, será el momento en el que la Universidad elabore la normativa de desarrollo de las mismas en el seno de la propia institución, lo que esta ODCU considera indispensable en pro de la seguridad jurídica tanto de los estudiantes como de los operadores jurídicos.

Valladolid, 7 de marzo de 2017

La Defensora de la Comunidad Universitaria

Comentario:

Con fecha 10 de marzo el Sr Rector mantuvo una entrevista con la Defensora de la Comunidad Universitaria en la que se trató extensamente este tema, junto con otras cuestiones, y el Sr. Rector se comprometió a plantear el tema en la CRUE al entender que no puede ser decisión de cada Universidad sino que debe establecerse una normativa común.

Informe 6)

Sr. Vicerrector de Profesorado.

INFORME SOBRE PLAZOS Y PROCEDIMIENTOS DE PLAZAS DOCENTES EN LA UVA

Una parte sustancial de la actividad registrada en la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria a los largo del curso 2016-17 se encuentra relacionada con la provisión de plazas de profesorado contratado, en sus diferentes categorías, tanto desde la vertiente del docente como de las implicaciones derivadas para los estudiantes.

Del análisis de los casos tratados se deriva la existencia de una serie de problemas de funcionamiento que, desde una perspectiva global y de lo más general a lo particular, podemos concretar en las siguientes cuestiones:

1. Los plazos y momentos de las convocatorias de plazas:
 - a. El cálculo de las necesidades docentes de forma fragmentada por cuatrimestres, y la consiguiente convocatoria de plazas con esos ritmos, genera una importante acumulación de trabajo en el servicio de profesorado que obliga a realizar, de forma recurrente, altas y bajas de profesorado en períodos muy cortos con la consiguiente presión sobre el personal.
 - b. La convocatoria de plazas con las debidas garantías procedimentales suele suponer la práctica imposibilidad de que las convocatorias se hagan con suficiente plazo para garantizar el correcto desempeño de las labores docentes objeto de las plazas.
 - c. El mantenimiento de las necesarias garantías legales para los concursantes que optan a las distintas plazas, requiere un tiempo que, si bien no puede considerarse objetivamente largo, puede suponer un plazo inaceptable de alteración de la normalidad académica si ello conlleva, como es habitual, retrasos en el inicio de la docencia de las asignaturas afectadas.
 - d. Un problema agravado cuando las provisiones deben resolverse avanzado el cuatrimestre por razones de reclamaciones o movilidad voluntaria del profesorado implicado.
 - e. Territorialmente los problemas se acrecientan en los Campus provinciales cuando los aspirantes concursan a distintas plazas en otros tantos Centros de Campus distintos y, como consecuencia de los procedimientos descritos anteriormente, cambian de campus a la mitad del cuatrimestre, abandonando la docencia en uno para incorporarse disruptivamente a la docencia ya iniciada en el Centro de destino.

2. La ausencia de criterios y procedimientos claros a seguir por las Comisiones de Selección:
 - a. En el último curso (2016-2017) de las 212 plazas convocadas a concurso se han recurrido 25 de las resoluciones adoptadas por las Comisiones de Selección (12%) y una buena parte de las impugnaciones (11, el 45,8% de las admitidas a trámite y el 52,4% de los resueltos) han sido aceptadas por la Comisión de Reclamaciones, que no ha ratificado la propuesta de la Comisión de Selección correspondiente, lo que manifiesta un problema de congruencia o inadecuación en los criterios y/o procedimientos de selección utilizados por las Comisiones.
3. La relativa descoordinación entre los servicios responsables de la gestión administrativa y los responsables académicos. La responsabilidad de la solicitud de plazas recae sobre los Departamentos y, sus plazos e intereses no siempre son coincidentes con las necesidades de los centros donde se van a asignar esas plazas, lo que genera no pocos desencuentros y desajustes en el desarrollo de la actividad docente, con claros perjuicios para los estudiantes.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El actual modelo de contratación pensado para un período de emergencia está ocasionando números problemas a todos los sectores de la Comunidad Universitaria.

- El sector principalmente afectado son los estudiantes que asisten perplejos a la sucesión de dos, tres o más profesores para impartir la misma asignatura, convierte los contenidos en un caos y les genera inseguridad ante la evaluación de la misma, proporcionando una imagen muy deteriorada de la universidad.
- El sistema garantista con los derechos de los profesores aspirantes a las plazas docentes no siempre respeta íntegramente los derechos de los estudiantes a una docencia de calidad, sin alteraciones y en la que estén garantizados los procedimientos de la evaluación continua propios del Espacio Europeo de Educación Superior
- Para los servicios administrativos y de gestión supone una sobrecarga inusitada de trabajo, incrementada exponencialmente cuando se producen recursos y reclamaciones de los aspirantes a plaza.
- Para el sector del PDI, que mantiene un escaso vínculo con la actividad académica y universitaria dada la precariedad y la temporalidad absoluta de sus contratos.

Es por ello por lo que, desde la ODCU, consideramos **recomendable**:

- Que se evite la convocatoria de plazas por el procedimiento de urgencia, para lo cual debe otorgarse mayor confianza y responsabilidad a las previsiones efectuadas por los Centros y Departamentos.

- Que, en lo posible, las plazas convocadas lo sean para el curso académico y se eviten los concursos sucesivos de primer y segundo cuatrimestre.
- Que las Comisiones de Selección cuenten con un detallado protocolo de actuación, con el objetivo de aminorar las continuas reclamaciones de los aspirantes
- Que el Consejo de Gobierno, a propuesta del Vicerrectorado de Profesorado, establezca plazos máximos para la constitución y adopción de decisiones de las Comisiones de selección.
- Que la Comisión de Reclamaciones evite que sus resoluciones se produzcan cuando restan escasas fechas para la finalización de un cuatrimestre a fin de evitar perjuicios evidentes a los estudiantes.

En todo caso, dado que una gran parte de estos problemas derivan de la **precariedad y temporalidad de la mayoría de las plazas de profesores contratados**, estimamos necesario que desde la Universidad de Valladolid, y conjuntamente con el resto de las Universidades de Castilla y León, se inste a la Consejería de Educación para que introduzca una modificación de la normativa regional, con objeto de establecer una figura de profesor contratado a tiempo completo que garantice una mayor estabilidad en la docencia y unas condiciones justas de trato y remuneración al profesorado no estable.

En la confianza de que estas reflexiones sirvan para apoyar acciones de mejora de nuestra Universidad, quedo a la espera de su respuesta.

Por último, con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 26 y 27 del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2016 y 2017, le ruego me comunique la respuesta que considere oportuna en relación al tema del presente Informe.

Atentamente

En Valladolid a 13 de junio de 2017

La Defensora de la Comunidad Universitaria. Universidad de Valladolid

Comentario:

No se ha recibido respuesta a este informe

Informe 7)

Sr. Vicerrector de Ordenación Académica.

INFORME SOBRE PROCEDIMIENTOS DE ASIGNACIÓN, RECONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN DE TFGs EN LA UVA

Prácticamente en todas las visitas y reuniones mantenidas con los equipos directivos y el profesorado y PAS de los centros de la Uva a lo largo del curso 2016-2017 se ha hecho

mención, de forma recurrente, a problemas relacionados con diversos aspectos de la gestión académica y administrativa de los TFGs de nuestros títulos.

La existencia de una normativa dispersa y con referencias cruzadas contribuye, en gran medida, al desconocimiento entre los responsables de grado y el profesorado sobre los procedimientos que regulan los TFG. En este momento las normativas que regulan los distintos aspectos que tienen que ver con los TFG son, al menos tres generales:

- Reglamento de Ordenación Académica (CG de 16 de febrero de 2012, modificado el 24 de julio de 2012)
- Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado (CG de 18 de enero de 2012, modificado el 27 de marzo de 2013)
- Texto consolidado del Documento de Plantilla del PDI de la Universidad de Valladolid (CG de 30 de junio de 2015)

A estas se suman las normativas internas realizadas en veinticinco centros de la Universidad de Valladolid.

De forma resumida, podemos centrar los **problemas** que, de forma directa o indirecta, se han planteado a esta defensoría, en varias cuestiones:

1. La asignación de TFG a tutores
 - o ¿quién debe dirigir?
 - o ¿cómo?
 - o ¿cuántos?
 - o ¿cuándo?
2. La formación de los tutores y su implicación real en la formación de los estudiantes. Una cuestión que ya ha sido abordada ya en otras universidades como Málaga o Murcia¹
3. La forma de evaluación:
 - o ¿Comisiones Evaluadoras/Tribunales?
 - o ¿peso del tutor en la nota final?
 - o ¿consideración como una asignatura más y evaluación única por el tutor?
4. Gestión administrativa:

¹ La Universidad de Málaga ha impartido cursos sobre evaluación y tutorización de los TFG, según se recoge en Blanco López, Ángel; Altamirano Jeschke, María y Blanca Mena, M^a José (2014). Experiencias de formación del profesorado para la tutorización y evaluación de los trabajos fin de grado. En *Actas del I. Congreso Interuniversitario sobre el Trabajo Fin De Grado*. UPV/EHU.

En la Universidad de Murcia “la formación específica se centró sobre al TFG, dirigida a los profesores que tutorizaran trabajos finales. El plan fue diseñado para ser ejecutado en dos etapas... “*La primera fase se destinó a formar a los profesores designados por los responsables de los Centros. La actividad formativa consistió en nueve sesiones impartidas sobre diferentes aspectos, como presentación, conceptualización y tutorización de los TFG, búsqueda y gestión de la información, exposición y defensa del trabajo y evaluación del mismo. La metodología empleada ha sido semipresencial. La segunda fase fue la acción formativa sobre el TFG, que planificó cada Centro y la impartieron los docentes formados en la primera fase. Estos «formadores» fueron los encargados de atender la formación de los colegas, con el fin de promover acciones de mejora tangibles en cada una de los centros*” (2015Manzanares Martínez, Domingo A. y Díaz Delfa, María Teresa (2015). Resultados de la experiencia en la asignatura Trabajo Fin de Grado en el título de Relaciones Laborales y recursos humanos. Lan Harremanak, 32. Pp. 420-452, p. 434)

- ¿acta única o conjunta para todos los TFG de una titulación o tutor?
 - ¿simplificación de procedimientos de matrícula?
 - ¿subida obligatoria y generalizada al repositorio Uva?
5. La detección de un creciente desapego del profesorado a participar en la tutoría y evaluación de los TFG, muy poco considerados académicamente y escasamente valorados en términos de carga docente. No es solo un problema de la Uva y así ha sido recogido en diversos estudios y publicaciones:
- *“La evaluación de esta asignatura mediante tribunal, supone la movilización de muchos recursos docentes que con los recortes que está sufriendo nuestro sistema universitario, nos encontramos que gran parte del trabajo se realiza por el voluntarismo del profesorado. Además, cuando se reconocen estas tareas, ya sea de tutoría o de participación en tribunales, se hacen de modo tan limitado y con tan escaso valor, que en los centros y entre los docentes se genera un destacado malestar”. Manzanares Martínez y Díaz Delfa (2015: 435)²*
 - *“Los resultados permiten describir al TFG como una materia con una metodología adecuada para adquirir las competencias planteadas, pero que exige un esfuerzo elevado -y escasamente reconocido- a todos los agentes que participan en ella”. “Lo que nos dice la experiencia es que la dedicación prevista para los tutores está muy por debajo del esfuerzo de trabajo real”. Freire Esparís et al (2015: 324 y 330)³*
6. Reconocimiento docente de la labor de tutorización. Especialmente se señalan problemas derivados del no reconocimiento de los TFG que no llegan a ser defendidos y que no necesariamente conlleva que no se haya realizado un trabajo efectivo por parte del tutor. Una situación que, en paralelo, podría compararse con una asignatura obligatoria a la que sólo se presentaran el 60% de los matriculados. Igualmente se ha constatado malestar porque el reconocimiento efectivo de la labor de tutorización de un TFG de 6 créditos sea menor que el de un proyecto de Investigación del bachillerato de excelencia (4 horas frente a 5 de una tarea que no se percibe como de igual importancia en la actividad universitaria)
7. Reconocimiento docente de la participación en las Comisiones de Evaluación. Solo se reconoce carga docente a partir de un mínimo número de TFGs evaluados (2 horas para cada uno de los máximo tres miembros de TFG por cada grupo de 5 alumnos).

Ante esta situación y de cara a intentar minimizar el impacto de estos problemas, desde la ODCU emitimos las siguientes

RECOMENDACIONES:

² Ibidem Manzanares Martínez, Domingo A. y Díaz Delfa, María Teresa (2015). Lan Harremanak, 32. Pp. 420-452

³ Freire Esparís, Pilar et al. (2015). Valoración del proceso de enseñanza-aprendizaje en el Trabajo Fin de Grado. Revista de Docencia Universitaria, 13 (2). Pp. 323-344

Si bien existe un reglamento general de la Uva sobre elaboración y evaluación de TFGs y TFM, la posibilidad de establecer regulación propia por centros y la capacidad de incluir condiciones especiales en las guías docentes específicas de titulación, han generado una situación que, sin ánimo de ser alarmistas, podemos caracterizar como caótica. Se han detectado grandes diferencias entre centros, titulaciones del mismo centro, e incluso la misma titulación en diferentes centros, en cuestiones tan básicas como la forma de determinar los tutores responsables, la forma y plazos de presentación pública, el peso y presencia de la valoración del tutor sobre la calificación final y la composición de los Tribunales o Comisiones evaluadoras.

Por lo tanto, entendemos como imprescindible que se unifique y se revise la normativa existente, simplificando y homogeneizando, en la medida de lo posible, los procedimientos en el conjunto de la Universidad de Valladolid para alcanzar un mínimo de igualdad de trato entre los estudiantes, profesores miembros de tribunales de evaluación y tutores de los diferentes Títulos de la Universidad de Valladolid ya que...

“No puede resultar que los criterios evaluadores entre unos profesores y otros, entre unos departamentos y otros, sean tan dispares que conviertan en “discriminatorio” lo que en principio debería ser equiparable y equivalente” (Fernández Riveira, 2015:11)⁴

Creemos que, si bien casi todos los aspectos que se indican a continuación aparecen recogidos en las distintas normativas, ya mencionadas más arriba, es urgente llevar a cabo una unificación normativa basada en los principios de seguridad jurídica y certeza de la norma, que permita clarificar las obligaciones y los procedimientos que deben seguirse en esta materia. Consideramos que, al menos, deben recogerse de forma clara e inequívoca, las siguientes cuestiones:

- El establecimiento de criterios de quién, con qué prelación, hasta qué cantidad de créditos o porcentaje de su dedicación debe tutorizar TFGs⁵.
- Que las Guías Docentes de los TFGs establezcan (desarrollando lo recogido en los art. 5 y 6 del Reglamento sobre la elaboración y evaluación del TFG) claramente las labores y

⁴ FERNÁNDEZ RIVEIRA, Rosa M^a. (2015). La implicación del docente en el Trabajo Fin de Grado: responsabilidades y reconocimiento académico. *Docencia y Derecho, Revista para la docencia jurídica universitaria*, n^o9.

⁵ La UBU, por ejemplo, establece que *“Todo el profesorado con dedicación a tiempo completo deberá participar en la tutorización y evaluación de los trabajos de fin de grado, salvo que la normativa de Centro sobre esta materia lo regule de otra forma”* Artículo 18.2 de la *Normativa Reguladora de la dedicación Académica del Profesorado (BOCYL n^o 115 de 18 de junio de 2014)*. En la Universidad de la Rioja se establece que *“El tutor deberá ser un profesor de la Universidad de La Rioja, con preferencia de la propia Facultad, Escuela o Centro universitario en el que se encuentre matriculado el estudiante y, en todo caso, afín al grado cursado por el estudiante”*. (Reglamento TFG Universidad de La Rioja)

obligaciones de los tutores y de los estudiantes para evitar la discrecionalidad de la labor de tutorías.⁶

- La forma de establecer claramente las necesidades a principio de curso para que no sea una actividad sobrevenida o no computada. Ha de tenerse en cuenta tanto el número de TFG no defendidos como el total de posibles estudiantes que en el curso siguiente puedan presentar el TFG.
- Que, aunque su reconocimiento no se aplique de forma efectiva hasta el curso siguiente, la responsabilidad de tutor de TFG sea explícita en el compromiso de dedicación docente de cada curso, para evitar que unilateralmente el profesorado se desentienda y desde los responsables académicos no se pueda exigir su cumplimiento.
- Que los TFG (nº y créditos totales) asignados a cada profesor formen parte del POD remitido cada año a las autoridades académicas.
- Dado que parece que, de forma generalizada, se acepta la necesidad y pertinencia de la defensa pública de los TFG se establezca, claramente, quién tiene que formar parte de los tribunales:
 - ¿todo el profesorado permanente del Grado, los profesores que dirigen TFGs, los que no los dirigen...?,
 - ¿con qué periodicidad deben ser renovados?
 - ¿con qué reconocimiento se valora el trabajo (ingente) de participar en una comisión evaluadora de TFGs en las fechas establecidas?
 - ¿quién y qué medidas pueden aplicarse a los miembros que, nombrados conforme a la norma, no comparezcan sin aportar justificación alguna?...
- Que se contabilice en horas la dedicación a la evaluación de cada TFG evaluado por las Comisiones o Tribunales, eliminando el número mínimo establecido, y se aplique a la carga docente del profesorado que ha participado en los mismos.
- Por último, estimamos conveniente que el Gabinete de Estudios y Evaluación realice un estudio específico sobre esta materia entre los egresados, los tutores y los miembros de los Tribunales o Comisiones Evaluadoras.

Por último, con el fin de cumplir con lo establecido en los Arts. 26 y 27 del Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria, relativos a la comparecencia ante el Claustro y Memoria 2016-2017, le ruego me comunique, en el plazo de un mes como establece el art. 24, la respuesta que considere oportuna en relación al tema del presente Informe.

Atentamente

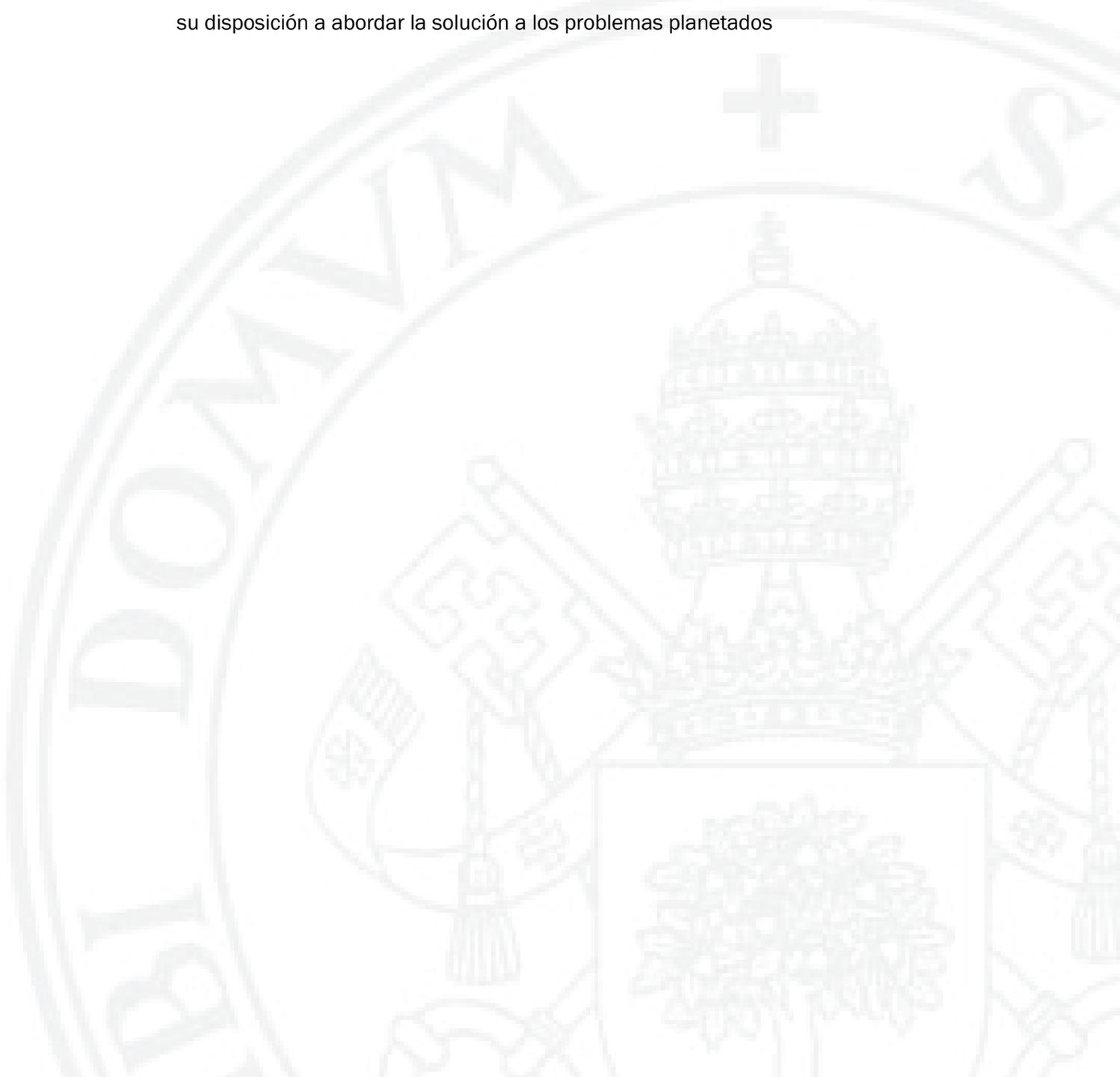
⁶ En la Facultad de Ciencias de Trabajo y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia “*De forma complementaria, se ha elaborado el «Manual del Profesor» con información específica para los profesores que tutorizan los TFG*”. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Manual del alumno del Trabajo Fin de Grado. Curso 2014-15

En Valladolid a de 21 de julio de 2017

La Defensora de la Comunidad Universitaria. Universidad de Valladolid

Comentario:

De forma inmediata a la recepción del Informe, con fecha 26 de julio de 2017, el Sr. Vicerrector contesta acusando recibo del mismo y manifestando su agradecimiento y su disposición a abordar la solución a los problemas planteados



2.5 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 por el Sector del Profesorado y Estudiantes 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 el Defensor con otras instancias universitarias. El tercero recoge las actividades misceláneas realizadas por los miembros de la Defensoría.

En el período que cubre esta Memoria, las jornadas de trabajo en los distintos Campus han tenido lugar en los meses de Marzo (Palencia), Abril (Segovia) y Mayo (Soria), constituyendo estos encuentros un aspecto muy relevante en el devenir de la Defensoría.

Se ha señalado en memorias precedentes que la particular configuración de la Universidad de Valladolid, con cuatro campus provinciales (Valladolid, Palencia, Segovia y Soria), notablemente alejados entre sí y en contextos sociales y territoriales que acentúan su personalidad, explica que en cada uno de ellos latan problemas específicos cuya naturaleza conviene no solo atender, sino comprender. Es el sentido que tiene la visita institucional a los campus provinciales distintos al de Valladolid: la presencia directa y el diálogo con sus responsables académicos, con sus estudiantes, con el personal de administración y servicios y con el profesorado, permite “sondear” las inquietudes latentes y contextualizar debidamente los problemas y los conflictos independiente de cómo se manifiesten, se hagan llegar a la ODCU o se tramiten. Como viene siendo habitual, la acogida dispensada por los responsables y personal de los Campus a los miembros de esta Defensoría ha sido exquisita. Este año las visitas se han organizado con citas diferenciadas. En primer lugar la Defensora y sus adjuntos se han reunido con los Vicerrectores de cada Campus, en segundo lugar se ha mantenido una reunión específica con los Decanos/as y Directores/as del Campus para pasar con posterioridad, tras una presentación abierta a todos los miembros de la comunidad universitaria, a escuchar a aquellos que han deseado exponer su opinión sobre los asuntos que les afectan como integrantes del Campus. Finalmente se han atendido, como en anteriores ocasiones, consultas individuales.

Igualmente, como novedad introducida este año en la actividad de la ODCU, a lo largo del curso se han ido realizando visitas a los diferentes centros de la Universidad en el Campus de Valladolid, con el objetivo de acercar la actividad de la Defensoría a los diferentes colectivos universitarios (PAS, PDI Y Estudiantes) y conocer de forma cercana los problemas específicos de cada centro.

CAMPUS DE PALENCIA.

Durante la jornada de trabajo realizada el 17 de marzo de 2017, la Defensora y sus Adjuntos por el Sector de Profesorado y Estudiantes en la ODCU, mantuvieron el habitual intercambio de impresiones respecto a los temas de interés con la Sra. Vicerrectora del Campus

Se consideran varios temas que preocupan en el Campus, como los problemas con la adjudicación a tiempo de las plazas de PRAS, especialmente en los casos de incidencias. Se está abordando actualmente un proceso de reestructuración de espacios con una encomienda de gestión a los decanatos.

Se abordó el tema del Centro de Enfermería y la voluntad rectoral de integrarlo totalmente aunque siguen pendientes de contestación, por parte de la Junta de Castilla y León, temas como el techo de gasto y la integración del personal

En la reunión con los Decanos/as y Directora de centros, se plantearon problemas de carácter general como el de la dependencia orgánica de los servicios informáticos y audiovisuales directamente del STIC, algunos problemas de infraestructura como la baja conectividad de la wifi o las grietas que han aparecido en distintos edificios del Campus.

Se plantean también como problemas las dificultades y retrasos para cubrir las plazas de PRAS y la falta de interés de los Departamentos respecto a los campus.

En el posterior debate y también en varias consultas grupales e individuales volvieron a plantearse algunos de estos temas, como las negativas consecuencias académicas de los retrasos en la incorporación del profesorado no permanente y los sucesivos cambios de profesorado a lo largo del curso en una misma asignatura.

Se planteó, también, como un problema del PDI pero también del PAS y estudiantes, las formas en que actualmente se asignan y gestionan los TFGs

Por lo que al presente curso se refiere, el número de actuaciones se ha incrementado respecto al curso anterior (36%) y constituyen una proporción del 9% del total de la UVa (Cfr. ANEXO I). Ninguna se ha tramitado como queja.

CAMPUS DE SEGOVIA.

La Defensora y sus Adjuntos por el Sector de Profesorado y Estudiantes en la ODCU se desplazan a Segovia el 28 de abril de 2017. Se mantiene una entrevista con el Sr. Vicerrector de Campus, que aprovecha para referir las principales dificultades que el Campus tiene en el momento actual. Indica que aunque no hay grandes problemas se han planteado algunas cuestiones con los estudiantes referentes a la falta de cafetería en el nuevo edificio en construcción. Transmite, como preocupación principal, los problemas que se están planteando en la asignación y cómputo de los TFGs, así como la indefinición de responsabilidades entre Centros, Departamentos y Comités de Título.

El Sr. Vicerrector informa sobre la satisfactoria evolución de las obras correspondientes a la segunda fase del plan de edificación.

La Defensora y los adjuntos mantuvieron a continuación una reunión con los Decanos/as y Directores/as de Centro en la que cada uno planteó las cuestiones principales que les afectan, destacando algunos asuntos en materia de infraestructuras o las dificultades derivadas del elevado número de profesorado no permanente.

A continuación se mantuvo una reunión con los responsables del Comité del Título de Publicidad y relaciones Públicas en la que se nos plantearon varias cuestiones relacionadas con los TFG y su gestión.

Como se puede apreciar en el Anexo estadístico (Cfr. ANEXO I), se han tramitado en este campus el 7% de las actuaciones de la ODCU rebajándose en conjunto un 7,7% las realizadas en comparación con las del curso anterior. Ninguna de ellas se ha tramitado como queja.

CAMPUS DE SORIA

La jornada de trabajo se realizó el 16 de mayo de 2017 la Defensora y su Adjunto por el Sector de Profesorado se desplazaron al Campus de Soria. Recibidos por el Sr. Vicerrector del Campus se aprovecha para intercambiar impresiones sobre cuestiones generales de funcionamiento del Campus

El Sr. Vicerrector transmite que existe una relativa tranquilidad en el Campus sólo alterada puntualmente por algunos incidentes aislados entre el PDI y, recientemente, por el desasosiego generado en el Campus por las declaraciones del Sr. Consejero respecto a la posibilidad de su adscripción a la UBu

Se ratifica la voluntad y el trabajo desde todos los centros del Campus para incrementar la captación de alumnado y demandan un mayor número de profesores integrados, dado que la inestabilidad del profesorado sigue siendo uno de los problemas del Campus. Se apuesta por la consolidación de Grupos de Investigación estables que se van asentando.

A continuación se realizó una reunión con los Decanos/as y Directores/as del Campus en la que se volvió a poner de manifiesto que el principal problema es la inestabilidad del profesorado y su constante rotación, lo que implica un escaso compromiso e, incluso, cierto absentismo. Se planteó también el tema de la relación entre los Centros de Soria y las sedes departamentales ubicadas en otros Campus pero parece que sólo se manifiestan problemas en el caso de Ingeniería.

Se plantea también aquí el problema de los TFG, indicando como principales cuestiones, la desmotivación de los estudiantes, el escaso reconocimiento al profesorado y los criterios de asignación.

Posteriormente se atendieron consultas individuales de estudiantes y profesorado.

La visita terminó con un intercambio de impresiones con el personal de la Unidad de Gestión Integrada.

En este Campus, y en el período que nos ocupa, las reclamaciones ante la Oficina del DCU tipificadas como Consultas e Intervenciones se han reducido sustancialmente respecto al curso anterior (4,8%) alcanzando una participación del 13% del total. No se ha tramitado ninguna reclamación por la vía del Expediente de Queja (Cfr. ANEXO I).

II

A lo largo de este curso 2016_2017, en cumplimiento de lo previsto en el programa de trabajo que la Defensora expuso al Claustro previamente a su elección, se han relaizado también, visitas a la práctica totalidad de los centros del Campus de Valladolid, con la excepción de la Facultad de Educación, que no tuvo lugar por un problema de agenda. La voluntad de la ODCU ha sido acercar la Defensoría a todos los colectivos y mantener reuniones con los diferentes equipos directivos para tener una idea ajustada de las especificidades de cada centro y de su situación.

III

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 del Defensor 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 del Defensor.

En el periodo de tiempo al que hace referencia esta Memoria no se han propuesto actuaciones de mediación dado que cuando se han sugerido han sido rechazadas por alguna de las partes en conflicto.

IV

Desde que el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid, en sesión celebrada el día 16 de febrero de 2012, acordó aprobar el Protocolo de actuación en materia de Prevención e Inhibición del Acoso en el Ámbito Laboral (BOCYL, nº 53, de 15 de marzo de 2012), la Defensoría de la Comunidad Universitaria viene desempeñando la función de seguimiento y desarrollo de los procedimientos en la prevención e inhibición

del acoso, conformándose como “el centro alrededor del que pivota su funcionamiento”. Asimismo, y desde que el Consejo de Gobierno lo aprobara el 7 de octubre de 2014, hace lo propio en el 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 virtud de esta consideración, la ODCU 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.

En el curso objeto de esta memoria se ha activado en dos ocasiones el Protocolo de actuación en materia de Prevención e Inhibición del Acoso en el Ámbito Laboral, una de ellas como reactivación de un caso anterior.

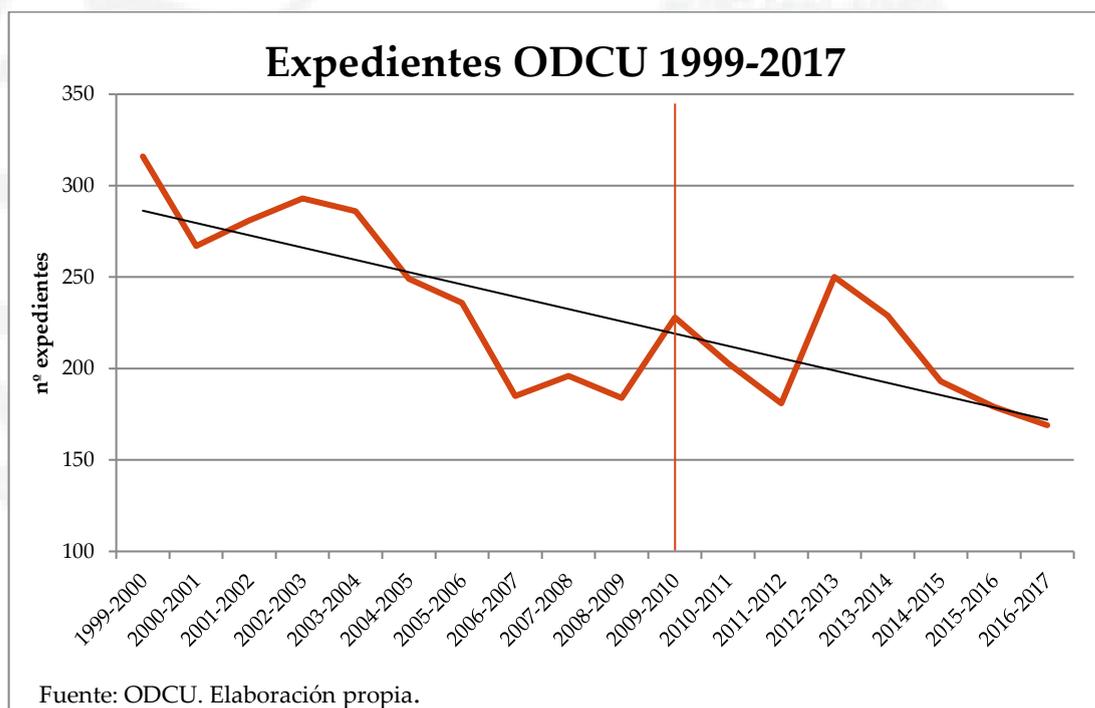
La aplicación del Protocolo de actuación en materia de Prevención e Inhibición del Acoso en el Ámbito Laboral (BOCYL, nº 53, de 15 de marzo de 2012), ha puesto de manifiesto algunas disfunciones que han sido informadas al Sr. Vicerrector de Infraestructuras como Presidente del Comité Arbitral, responsable de su revisión y modificación.

3. CONCLUSIONES

En este apartado en la Memoria anual de la Oficina del Defensor 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.- Se mantiene el descenso del número de actuaciones.

Dejando al margen otro tipo de procedimientos también desarrollados en la ODCU (informes, mediaciones etc.), los 169 expedientes tramitados a instancia de parte marcan el dato más bajo de la serie histórica de expedientes tramitados por la ODCU en la Universidad de Valladolid, desde su implantación en 1999. Representan un descenso del 5,6% con respecto a los tramitados en el curso anterior (179), que asimismo se había reducido un 7,2% frente a los del curso 2014-15.

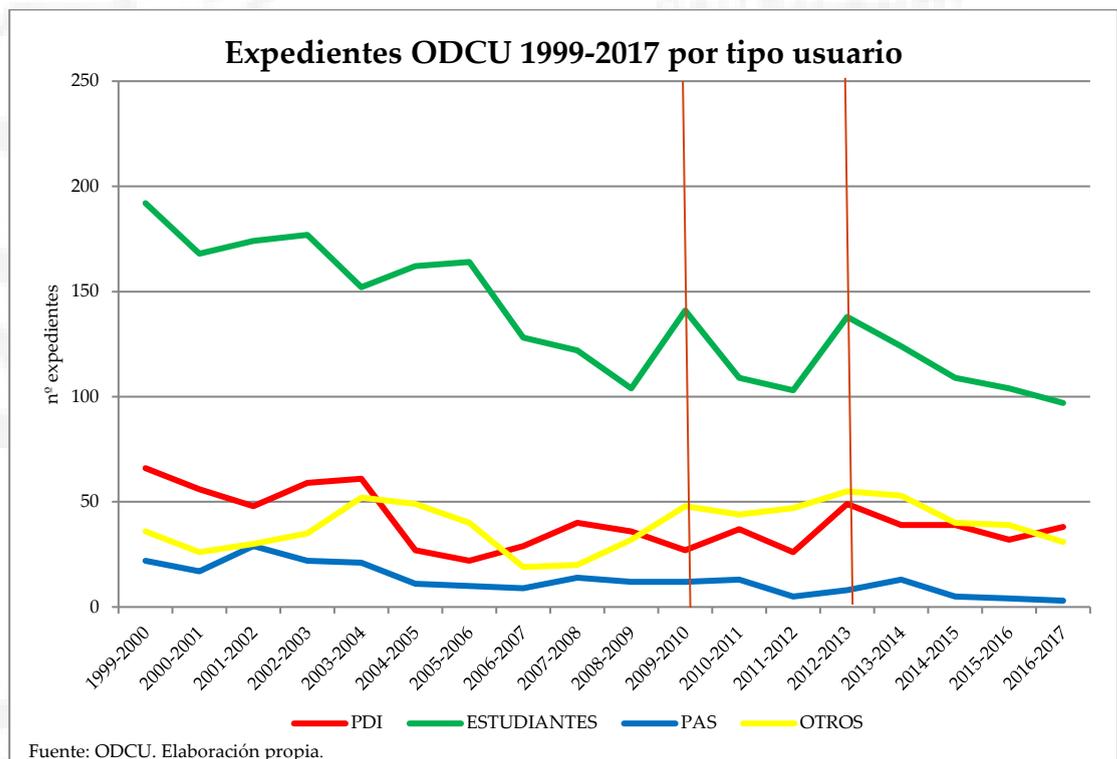


Si bien la evolución general de la actividad histórica de la ODCU manifiesta una clara tendencia a la reducción progresiva (gráfico 1), esta tendencia se ha visto alterada puntualmente. Así, se aprecia un repunte significativo de la actividad en 2009-10, coincidiendo con el inicio de la puesta en marcha de los primeros Títulos de Grado, y en el curso 2013-14 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 necesidad de implementar soluciones excepcionales por parte de la UVa.

Como se indicó ya en la meorria del curso anterior, la actual tendencia decreciente parece vinculada 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 ODCU, como de las demás instancias académicas, lo que facilita el recurso directamente a los procedimientos previstos en las normativas. En todo caso, la evolución en los próximos años ratificará o desmentirá esta hipótesis.

Aunque aún se registran actuaciones que tienen que ver con diferentes aspectos o desajustes vinculados a esta transición entre títulos de Licenciatura y Grado (convalidaciones, reconocimiento de créditos, agotamiento de convocatorias...), éstos mantienen un carácter residual, aunque este año se han incrementado los casos derivados de la desaparición de títulos de grado y sus consiguientes procesos de extinción y adaptación.



Como se aprecia en el gráfico adjunto, el protagonismo de este descenso está relacionado, fundamentalmente, con la significativa reducción en los últimos cuatro cursos, de los expedientes iniciados por estudiantes (-7%), PAS (-25%) y por el colectivo de otras personas afectadas por actos de la Universidad de Valladolid (-20,5%) ,

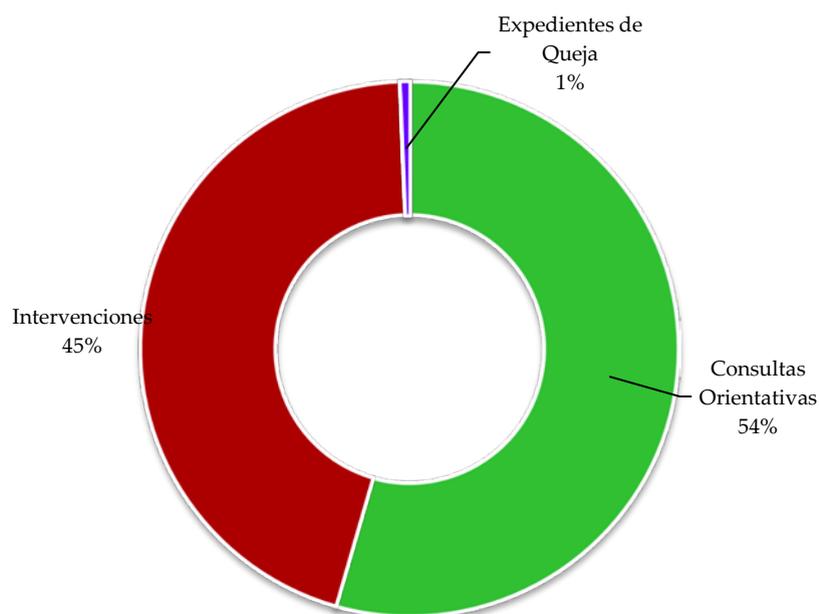
mientras que el número de expedientes correspondientes a PDI se mantiene estable desde 2013-14, y se incrementa en el último año (18%).

3.2.- Una opción decidida por la orientación y la intervención.

Del total de las 169 actuaciones registradas, 92 (54%) han sido Consultas Orientativas o Informativas y 76 (45%) Intervenciones y tan sólo 1 Queja. Se mantiene la apuesta que la Defensoría hizo, desde principios de la década, por *“una política de actuación coherente con lo que de hecho son las herramientas que más se utilizan: la escucha, el trato de cercanía, la mediación formalizada o no, la aproximación de posturas encontradas, las propuestas negociadas y asumidas, la apertura de opciones a situaciones consideradas sin salida...”*, en palabras del anterior Defensor D. Eugenio Baraja. Por ello, entendemos razonable el equilibrio conseguido entre Consultas Orientativas e Intervenciones, limitando a lo imprescindible las tramitaciones por la vía del expediente de Queja.

Es importante destacar que, entre las Consultas, hay un número significativo de expedientes que repiten sistemáticamente año tras año dudas que deberían poder ser solventadas por otros servicios más cercanos en primera instancia (Centros, Departamentos, Comités de Título, Servicios Administrativos...) lo que pone de manifiesto un cierto desconocimiento de sus funciones por una parte significativa de los colectivos universitarios, especialmente, aunque no exclusivamente, los estudiantes.

Reclamaciones atendidas. ODCU Valladolid 2016-17



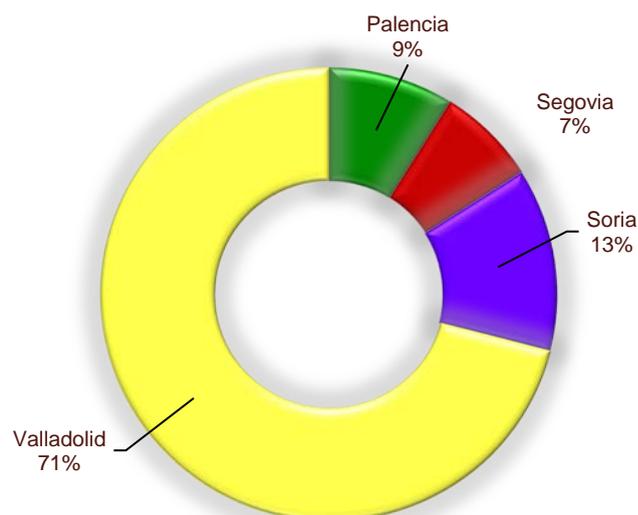
Fuente: ODCU. Elaboración propia

En este sentido, a lo largo de este curso 2016-17 hemos recibido, de forma recurrente, consultas sobre los procedimientos a seguir en caso de incumplimientos de guías docentes, falta de coordinación entre profesores y otros problemas de atención a los estudiantes cuyo seguimiento y abordaje compete a los Comités de Grado. La respuesta de buena parte de los responsables de Comités, indicándonos que desconocían su papel en estas cuestiones ha impulsado a esta Defensoría a realizar un informe dirigido al Sr. Vicerrector de Ordenación Académica presentándole el problema e instándole a que remitiera a todos los Comités de Titulación un documento refundido con todas las competencias y capacidades que les asignan en las diversas normativas Uva (ROA, Sistema de Garantía de Calidad de las Titulaciones, Reglamento de TFG y TFM....)

3.3.- De la distribución por Campus.

Como lógica traducción del desequilibrado peso cuantitativo de los diferentes campus de la Uva, un curso académico más la Memoria 2016-17 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 71% de los casos totales atendidos en esta ODCU (un 73% de las Consultas Orientativas e Informativas, el 68,4% de las Intervenciones y el 100% de las Quejas). El resto tienen proporciones que oscilan entre el 7% de Segovia y el 13% de Soria, pasando por el 9% de Palencia, con una participación en el total más reducida que en el año anterior en los casos de Valladolid y Segovia y un incremento leve e Soria y significativo en Palencia.

Comparativa de Actuaciones por Campus 2016-2017

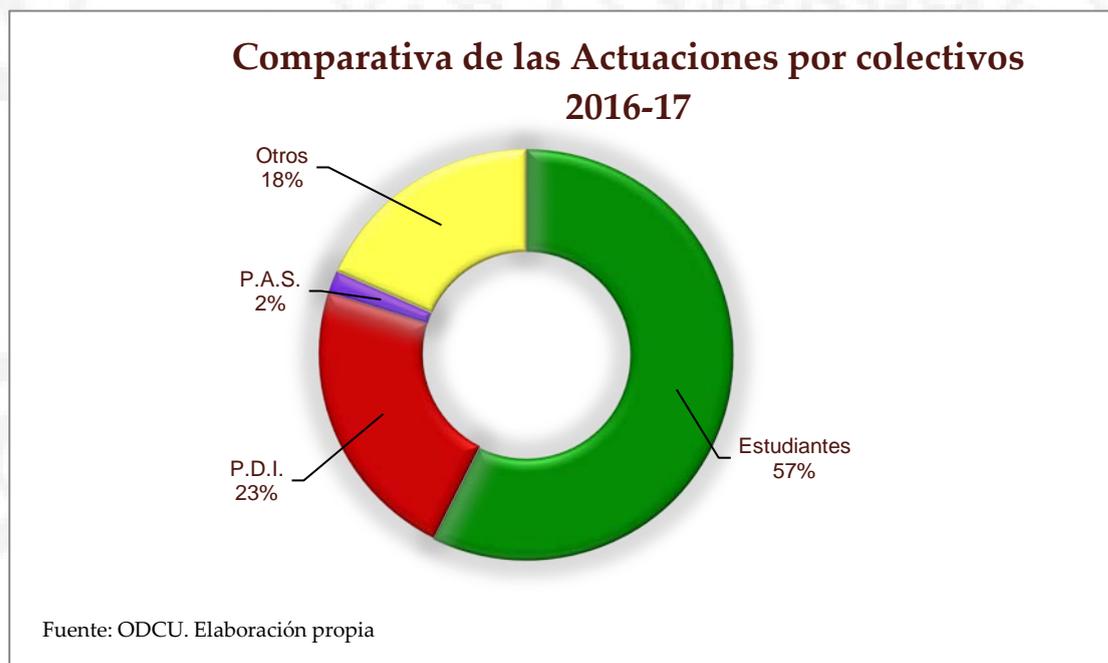


Fuente: ODCU. Elaboración propia

A pesar de las visitas anuales y las campañas de difusión de la ODCU es evidente que, como señalaba el anterior Defensor de la Comunidad Universitaria, D. Eugenio Baraja, *“independientemente de las singularidades y de los problemas concretos que, variables de un curso a otro, acontecen en los distintos campus, el “distanciamiento” con respecto a los órganos universitarios sigue siendo evidente. Resulta especialmente preocupante entre los estudiantes, quienes manifiestan en su acercamiento a las instituciones encargadas de velar por la defensa de sus derechos e intereses legítimos una escasa familiaridad con su funcionamiento”*. Se constata, por tanto, la necesidad de seguir fomentando la visibilidad de la ODCU y difundiendo información acerca de la Institución en las sucesivas visitas de trabajo que se van a seguir manteniendo, y si es posible incrementando, a los distintos campus provinciales.

3.4.- Colectivos que acuden a la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria.

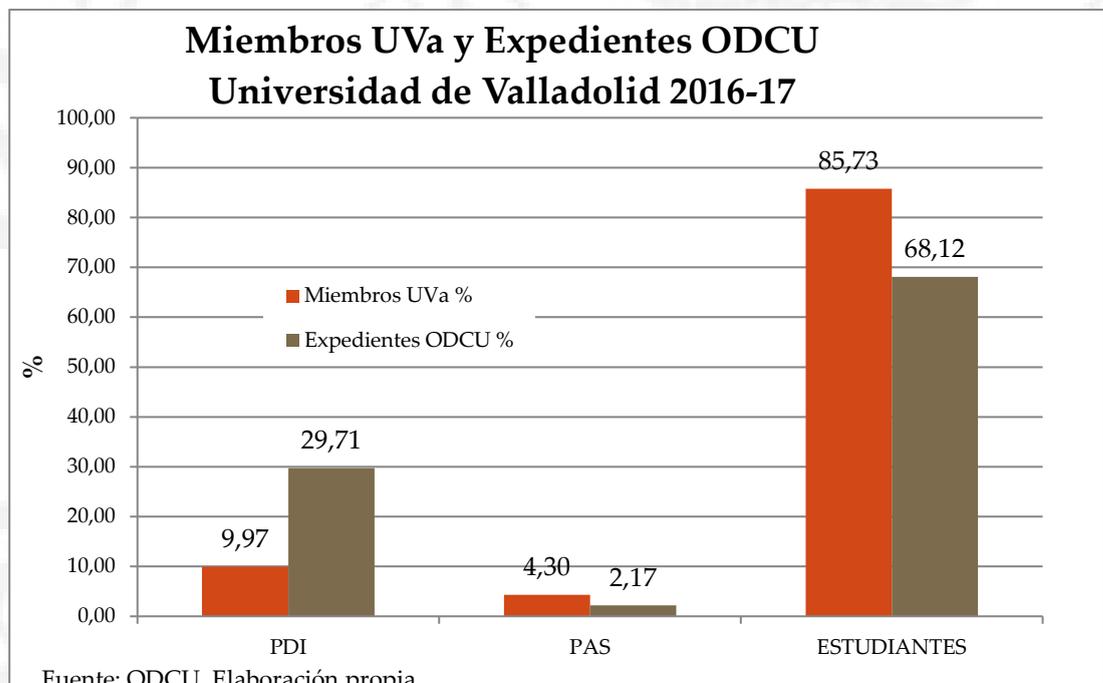
Como en ejercicios anteriores, y como es lógico en función de su peso cuantitativo, son los estudiantes quienes mayoritariamente hacen uso los servicios que presta la Defensoría, seguidos del colectivo de PDI. Por el contrario, sigue siendo poco usual que el Personal de Administración y Servicios gestione la solución a sus problemas a través de esta Institución, ya que, como viene siendo tradicional, canaliza sus quejas mayoritariamente a través de la vía sindical o por otras vías ejecutivas. Los colectivos de PDI y “otros” mantienen su participación por debajo de una quinta parte de los expedientes. Las cifras así lo evidencian ya que del total de actuaciones realizadas a instancia de parte y circunscritas a los miembros de la comunidad universitaria (es decir, dejando fuera del capítulo de Otros), el 70% han sido promovidas por los estudiantes,

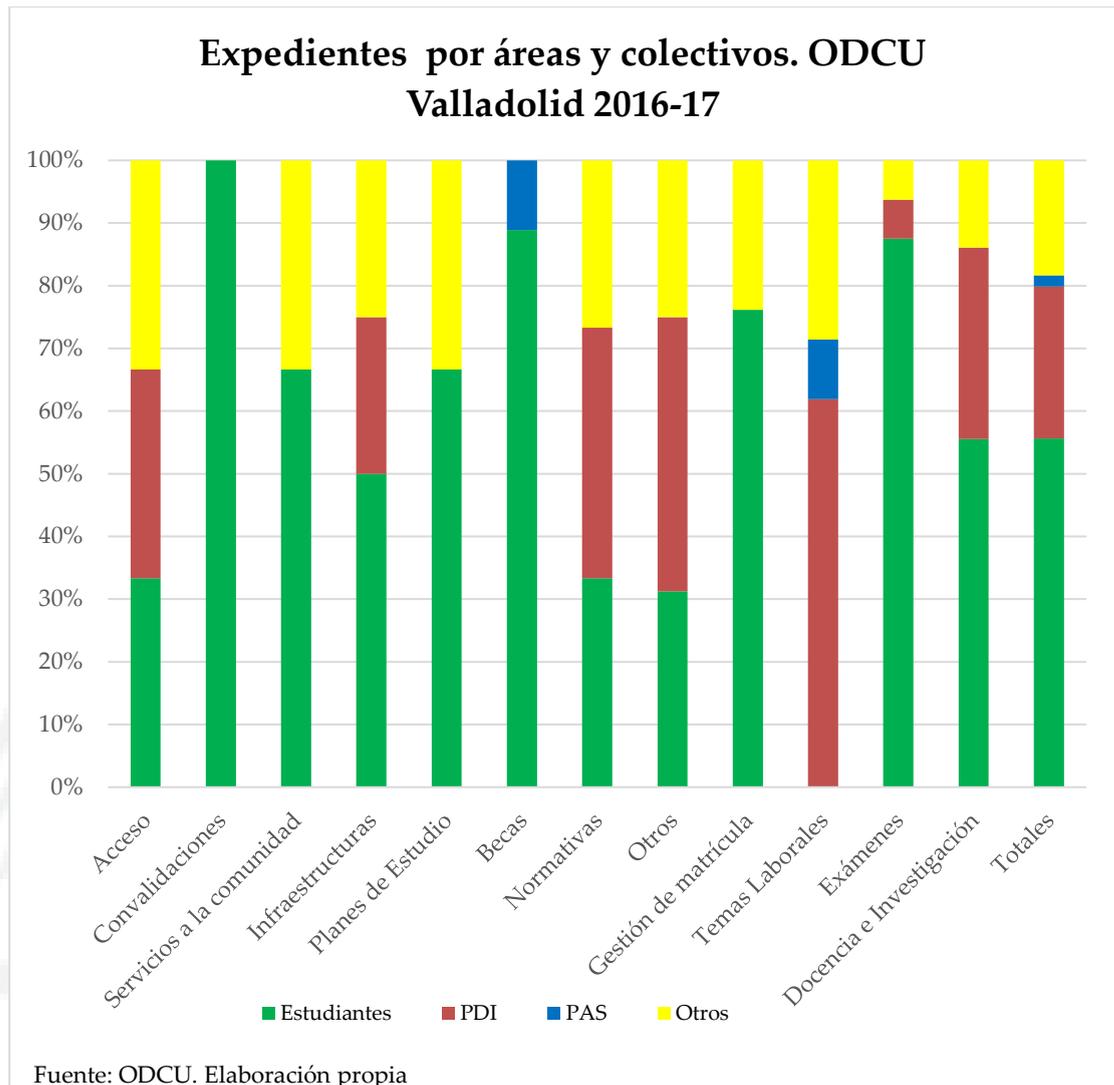


mientras menos de un 3% han sido presentadas por miembros del personal de administración y servicios. El resto, casi un 28%, se han tramitado por el colectivo PDI.

Es significativa la evolución respecto al curso anterior, ya que sobre una reducción media del 5,6%, las actuaciones demandadas por el PAS han descendido en un 25%, mientras que esa reducción es significativamente menor en el colectivo de Estudiantes, con solo un 7% y las del PDI se incrementan en casi un 19%. Hay que destacar el importante peso, aunque en descenso, que tienen las actuaciones promovidas a instancia del colectivo "Otros" compuesto por personas que, sin ser miembros de la comunidad, se ven afectados por algunas de sus actuaciones, como estudiantes que pretenden ingresar en la Universidad, lo que determina la intervención de la ODCU (art. 11.2 del Reglamento DCU). Igualmente, en este grupo, se deja constancia de las consultas planteadas desde otras Oficinas del Defensor de la Comunidad Universitaria, o figura similar, que existen en el resto de universidades del país y están conectadas en la red CEDU. En este caso su participación en el conjunto de las actuaciones totales de la ODCU alcanza el 22% y la pérdida de peso respecto al curso pasado es del 20,5%.

Desde un punto de vista relativo, el colectivo de Estudiantes y PAS inician procedimientos en la Defensoría en una proporción menor a la que le corresponde según su peso en el conjunto de los miembros UVa, mientras que ésta es inversa en el caso del PDI.



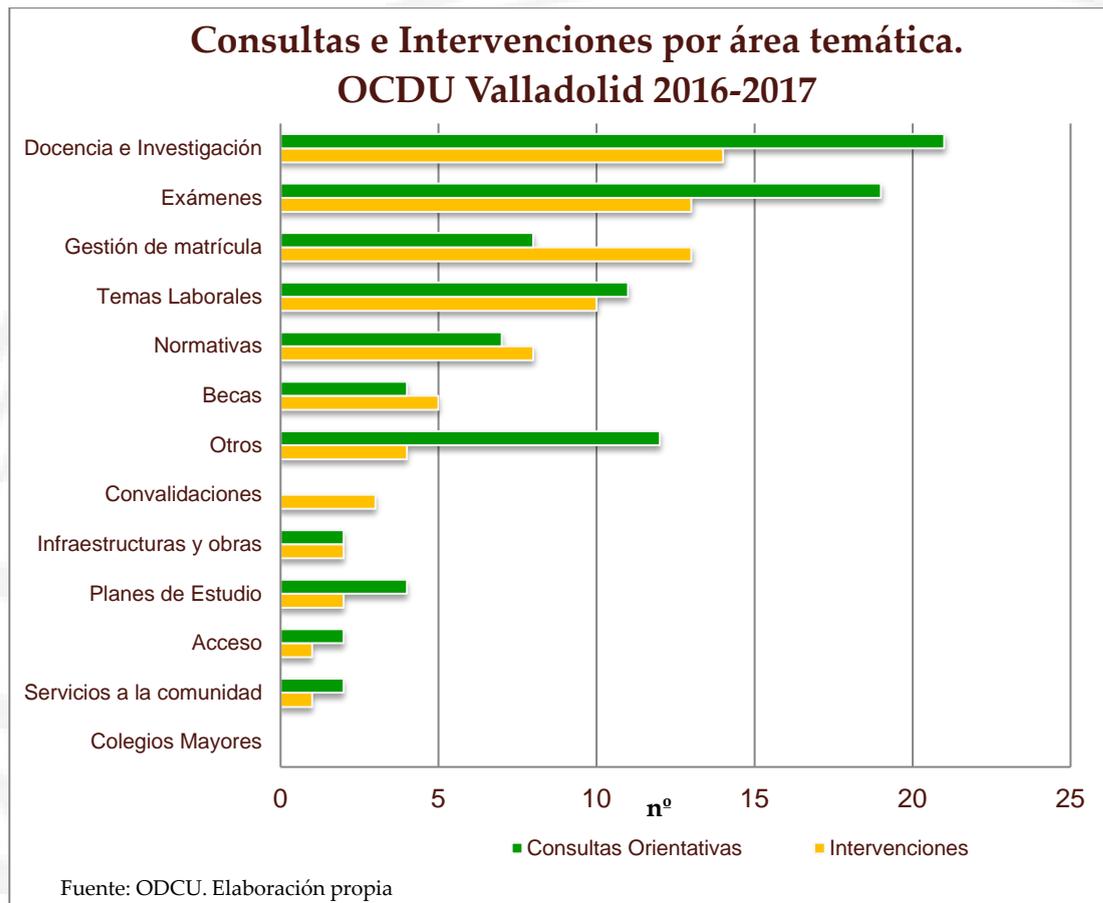


Aunque tradicionalmente se venían señalando diferencias en la forma en que los diversos colectivos utilizan los servicios de la Defensoría, en el sentido de que el colectivo de estudiantes acude mayoritariamente buscando asesoramiento e indicaciones, durante el curso 2016-2017 se aprecian algunos matices importantes, de forma que los estudiantes cada vez solicitan más intervenciones en sintonía con el resto de los grupos, De esta forma, el 48% de las Consultas Orientativas han sido formuladas por el estudiantes, pero también al 70% de las intervenciones. El colectivo de PDI, por su parte, realizan el 24% de las consultas y solicitan el 21% de las intervenciones.

Por lo que se refiere al colectivo de Personal de Administración y Servicios, aunque, como ya se ha señalado, recurren poco a los servicios de la defensoría (2,1% de las consultas y apenas un 1,3% de las intervenciones), sin embargo suele tratarse de actuaciones complejas, precisamente aquellas que son difícilmente solucionables por las vías normativas al uso.

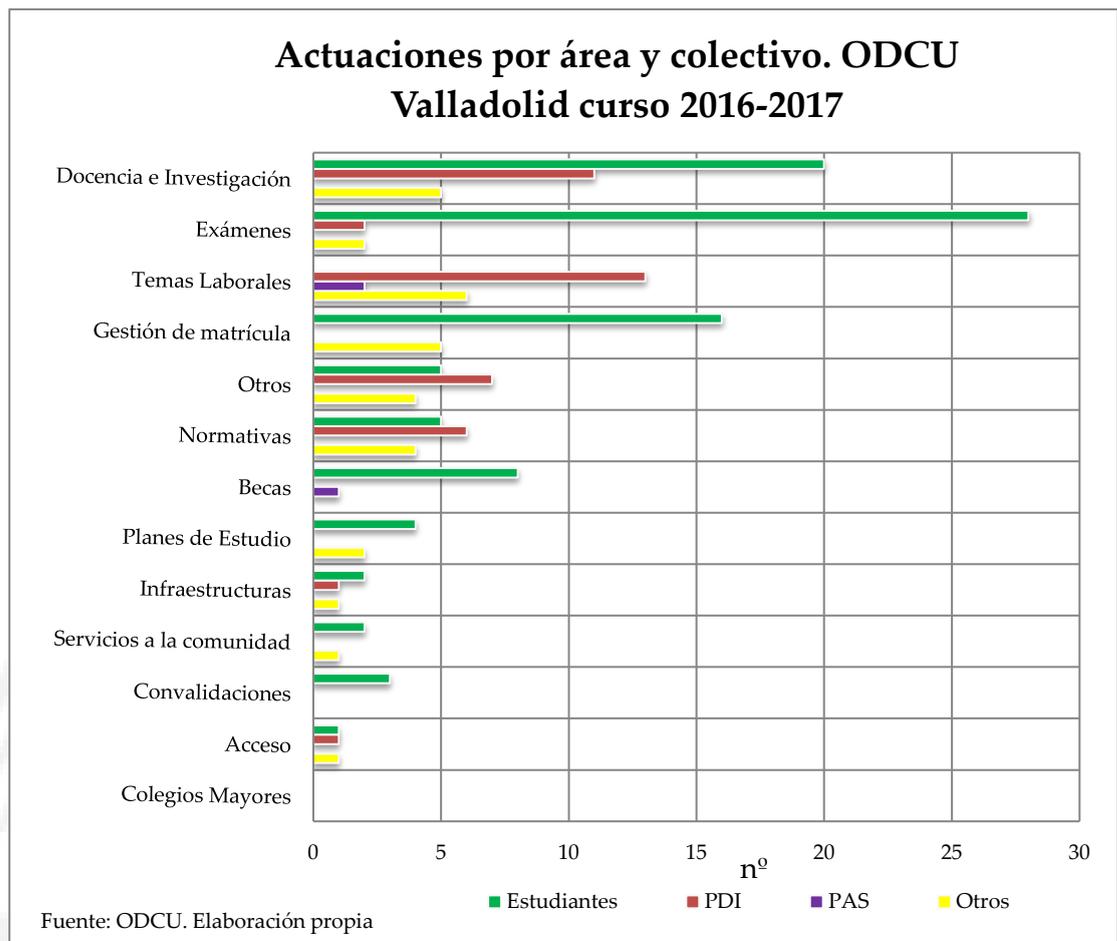
3.5.- La naturaleza de los temas tratados

Los distintos asuntos que se tramitan en la ODCU son clasificados y organizados en grandes áreas temáticas. A la espera de que la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU) lleve adelante el proyecto de generar un sistema clasificatorio común y que éste sea considerado adecuado por el conjunto de universidades, la Oficina del Defensor 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.



Desde una óptica puramente cuantitativa, en el histórico de actuaciones, cuatro suelen ser los temas que más solicitudes de actuación suscitan: Docencia e Investigación, Exámenes. Matrícula y Temas Laborales. Obviamente las cuestiones que preocupan en mayor medida a los miembros de la Comunidad Universitaria.

En el colectivo de Estudiantes: las cuestiones relacionadas con **Exámenes y Evaluación**, seguidas de **Docencia y Gestión de Matrícula**, concentran el grueso de sus preocupaciones, mientras que en el colectivo de PDI son más importantes las cuestiones de Docencia e Investigación y los temas laborales, compartidos también por el Personal de Administración y Servicios. En el curso académico 2016-17, estas tres líneas temáticas concentraron el 68% de las solicitudes de actuación,



Por lo que atañe al capítulo de **gestión de matrícula y expedientes**, en el curso al que hace referencia la presente memoria, ha disminuido significativamente, en casi un tercio respecto al curso 2015-2016 y sólo han interesado a Estudiantes y Otros, con un peso final del 12,4% sobre el total de expedientes, con predominio de las intervenciones (17%) sobre las quejas (12%). La diversidad es la nota dominante de los problemas que se incluyen en este capítulo, si bien podemos destacar la reiteración de problemas que derivan de las dificultades de automatrícula, especialmente en los casos que presentan una cierta excepcionalidad (ERASMUS, prácticas...) y los referidos a las anulaciones de matrícula impuestas por la retirada de la oferta de titulaciones y asignaturas al no alcanzar el número mínimo de estudiantes matriculados. Aunque siguen apareciendo algunas consultas e intervenciones referidas a la aplicación de las Normas de Progreso y Permanencia de los estudiantes de la Universidad de Valladolid ha descendido notablemente su número y su peso en el conjunto de los expedientes. Por su trascendencia destacamos la cuestión de Suplemento Europeo de Educación Superior, cuya emisión generalizada, aunque regulada en el Real Decreto 22/2015, de 23 de enero no ha sido efectiva hasta finalizado este curso académico.

Asimismo, el capítulo de **Becas y Ayudas** sigue siendo especialmente sensible entre los estudiantes de la Universidad española en estos momentos, exigiendo máxima atención por parte de la Oficina del Defensor. Acorde con la tendencia mantenida en los últimos años en las solicitudes de actuación, representan tan solo el 5,3% del total de los expedientes iniciados, con un peso ligeramente mayor de las intervenciones (6,6%) sobre las consultas (4,3%). Al igual que en cursos anteriores, las actuaciones se decantan no tanto por las becas universitarias del régimen general (matrícula, residencia y renta), como por otro tipo de ayudas, especialmente las relacionadas con movilidad, o ayudas a otro tipo de estudios complementarios (idiomas...)

La entrada, **Exámenes**, que en realidad abarca todas las prácticas y procesos de evaluación y calificación, mantiene igualmente su importancia entre los temas que mueven a los estudiantes a solicitar la intervención de la ODCU. En el curso académico 2016-17, el capítulo exámenes aparece en segundo lugar en cuanto a número de expedientes abiertos (intervenciones y consultas), 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 consultas e intervenciones, con el 30% del total de su colectivo y el 87% del total del capítulo. Son más numerosas las consultas que las intervenciones, lo que indica que, como se ha señalado año tras año en esta memoria, aún persiste un notable desconocimiento de las normas de garantía vigentes para atender tales situaciones. En términos cuantitativos, sigue siendo por tanto una cuestión sensible y problemática, y hay que reiterar la recomendación de que en las Guías Docentes se encuentren reflejados con claridad los criterios y sistemas de evaluación y los Comités de Títulos velen por su aplicación escrupulosa.

Es significativo el peso que, en las intervenciones de la ODCU a lo largo de este curso, han tenido las consultas y dudas, tanto individuales como grupales, relacionados con los TFG (tema que se incluye tanto en esta categoría como en la de Docencia e Investigación). Es obvio que, a pesar de la regulación general y por centros establecida para el desarrollo y defensa de los TFG aún se manifiestan disfunciones y no pocos problemas derivados de la existencia de criterios de calificación y defensa muy dispares según titulaciones y centros, así como de las dificultades de asignación de tutores. Una preocupación generalizada que ha llevado a la Defensoría a realizar un Informe sobre el tema remitido para su valoración al Vicerrector de Ordenación Académica (ver Informe 7 en este mismo documento)

El segundo tema recurrente tiene que ver con la disconformidad en la forma de realizar las revisiones o la aplicación de los criterios de calificación. Problemas, todos, que suelen ser solucionados en un elevado porcentaje de casos.

Si los conjuntos de temas señalados más arriba, corresponden mayoritariamente a inquietudes de los estudiantes, entre los colectivos del Personal de Administración y Servicios y del Personal Docente e Investigador los **temas laborales** se presentan como uno de los capítulos más relevantes. A esta entrada corresponde el 12,4% de las actuaciones realizadas, ligeramente decantadas hacia el procedimiento de intervención (13% del total de intervenciones y el 12% de las consultas). Un volumen muy similar al del curso precedente, que concierne tradicionalmente al Personal de Administración y Servicios, pero que en este curso ha afectado de forma importante al Personal Docente e Investigador 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. Globalmente las cuestiones que tienen que ver con gestión y resolución de concursos de plazas de PDI son el conjunto más importantes de interés para el PDI mientras que en el colectivo de PAS las intervenciones solicitadas a esta oficina tienen que ver, también, con problemas derivados del ambiente laboral y de conflictos personales en el puesto de trabajo. El número y la gravedad de los casos relacionados con problemas en las convocatorias de plazas de PRAS y su resolución ha llevado a la Defensoría a elaborar un Informe dirigido al Sr. Vicerrector de Profesorado (ver Informe nº 6 en este mismo documento)

También el colectivo de PDI es el protagonista principal, aunque no único, de las consultas e intervenciones relacionados con los temas **Docencia e Investigación** que, un año más, prevalecen sobre el resto: 21,3% de los expedientes totales (23% de las consultas y 18,4% de las intervenciones y 100% de las quejas), suponen el 27% entre los iniciados a instancia de PDI y el 21% de los correspondientes a estudiantes. Los temas objeto de la actuación de la ODCU son muy variados afectando a cuestiones puntuales en la organización docente (falta de profesorado para iniciar las clases, organización de grupos y prácticas, coordinación entre profesores de una misma asignatura...) hasta otras de gran calado como los derechos de propiedad intelectual de los materiales docentes o la libertad de cátedra, una cuestión que por su trascendencia general va a ser objeto de análisis en la próxima reunión anual de la CEDU (noviembre 2017)

Por otro lado, tenemos que reiterar que la expresión "**otros contenidos**" recoge temas varios, algunos de ellos de gran relevancia cualitativa, que van desde los más sustanciales pero numéricamente escasos, relacionados con lo que se conoce comúnmente como "NOVATADAS" (dos casos), procedimientos de trato a personas transgénero o situaciones que pueden derivar en acoso escolar, hasta cuestiones que afectan a la información personal relacionada con la Uva que se encuentra en las redes sociales, pasando por manifestaciones de descontento referidas al trato recibido en algunas instancias universitarias.

Todas estas cuestiones se tratan, en la ODCU, 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, el Defensor 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 Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria. Hemos de manifestar a este Claustro que las recomendaciones y sugerencias emitidas desde la Institución del DCU 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.

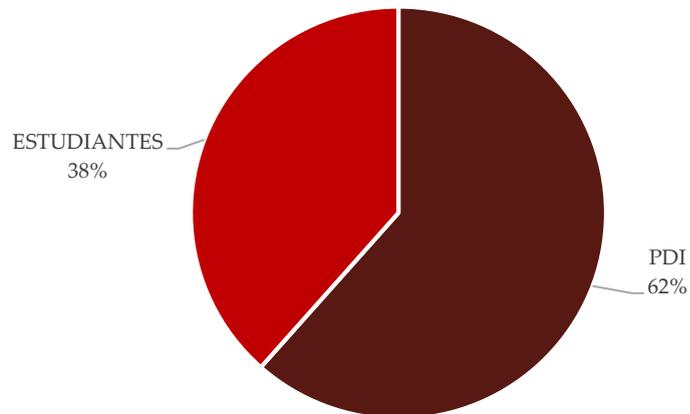
3.6. Satisfacción de los usuarios

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 se ha remitido a todos los usuarios de la Defensoría una encuesta, diseñada a tal efecto, 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 ODCU.

Los resultados manifiestan, en primer lugar el escaso nivel de respuesta que hemos recibido por parte de los usuarios de nuestro servicio. El número de cuestionarios cumplimentados y devueltos no alcanza el 8% de los expedientes atendidos a lo largo del curso.

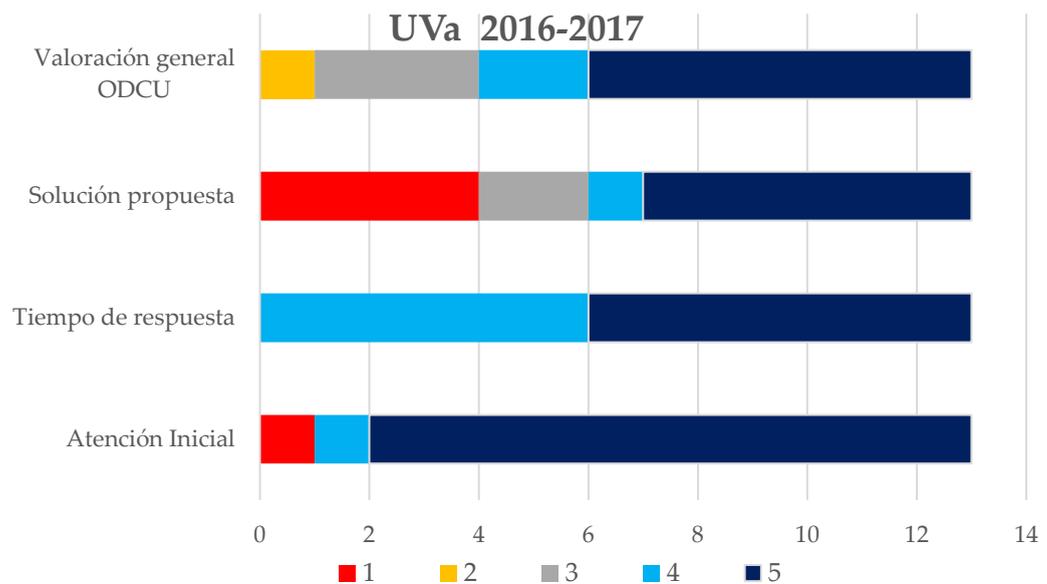
Colectivos Valoración ODCU. UVa 2016-2017



Fuete. Cuestionario satisfacción ODCU UVa. Elaboración propia

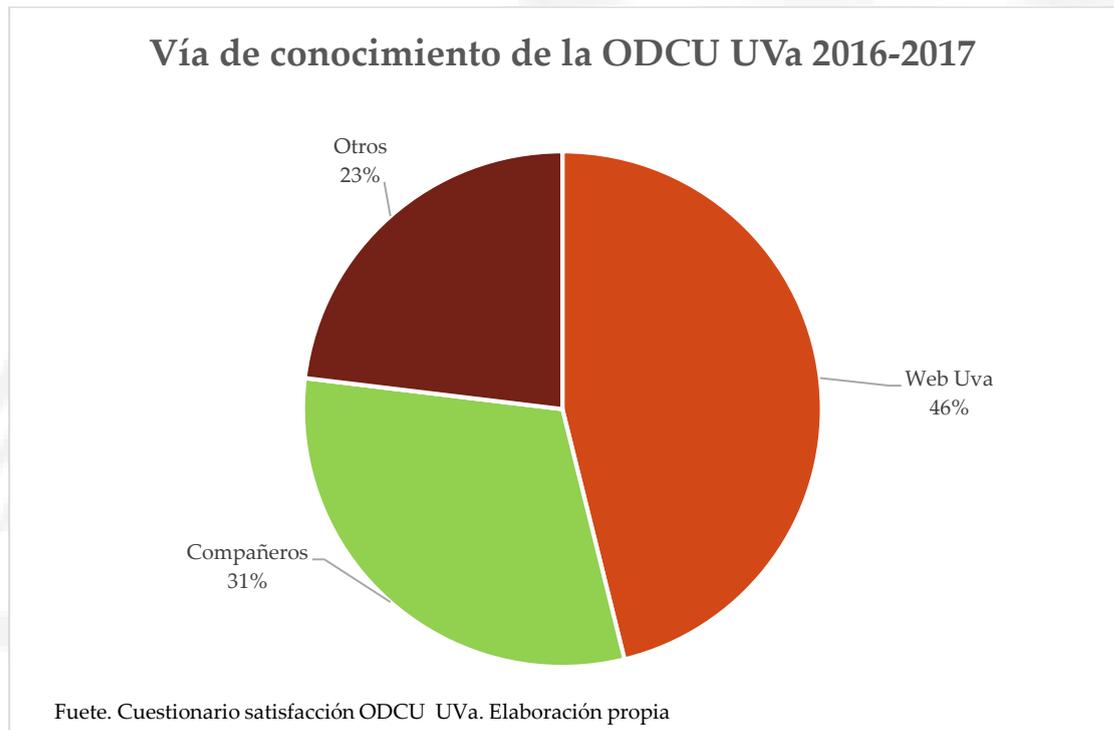
Por lo que se refiere a los colectivos que responden, su participación es inversa al n° de expedientes, con una mayor respuesta por parte del colectivo PDI y una escasísima participación de los Estudiantes que, sin embargo, son los principales usuarios de la ODCU como se ha indicado antes. Estos resultados manifiestan que una vez resuelta la consulta o intervención, sea de forma satisfactoria o no, se ve como innecesario el comunicar la resolución final y, por supuesto, la percepción de esa resolución.

Grado de satisfacción de usuarios ODCU



Fuete. Cuestionario satisfacción ODCU UVa. Elaboración propia

Por lo que se refiere al grado de satisfacción de nuestras actuaciones, tanto la atención inicial como el tiempo de respuesta concitan opiniones mayoritariamente buenas o muy buenas, con una única excepción, mientras que la diversidad de valoraciones en la solución propuesta a los casos manifiesta una buena valoración en poco más del 50% de los casos, indicando, quizás, una cierta sobreestimación de nuestra capacidad de resolución o una cierta incapacidad para explicar las opciones reales de solución en algunos casos.



En cuanto a las vías por las que se ha tenido conocimiento de la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria, resulta significativo que mayoritariamente es la web de la Uva, o los contactos personales con compañeros, a pesar del esfuerzo de difusión que se ha realizado este curso con visitas personales a cada Campus y Centros en el caso del Campus de Valladolid.

4. RELACIONES CON OTROS DEFENSORES UNIVERSITARIOS Y ORGANOS AFINES

La relación mantenida por la Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria de la UVA con otros Defensores 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 otros Defensores Universitarios.

El interés por el proceso de mejora continua de la calidad universitaria determina que los Defensores Universitarios 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 Oficina del Defensor de la Comunidad Universitaria de la UVA se ha seguido manteniendo relaciones con otros Defensores Universitarios a través de la participación en la XIX reunión anual de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU), que a continuación se relaciona:

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios de celebró en Córdoba, organizado por la Universidad de Córdoba durante los días 19, 20 y 21 de octubre de 2016

Como miembro fundador, la Oficina del Defensor de la Universidad de Valladolid está integrada en la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU). Se trata de una red que actualmente cuenta con 62 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 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 defensores.

Desde 1996, con periodicidad anual, la CEDU organiza encuentros estatales, orientados a potenciar la proyección nacional y europea de la Institución del Defensor Universitario 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 los Defensores. 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/index.html>

En este contexto, en 2016, se celebró en el campus de Córdoba el XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios, organizado por la Universidad de Córdoba. Durante el XIX Encuentro Estatal de la CEDU, se organizaron un total de tres mesas de trabajo y debate que abordaron los siguientes temas:

Mesa de trabajo 1: La contribución de los Defensores Universitarios a la mejora de la transparencia y el buen gobierno universitario.

Mesa de Trabajo 2: Acoso en el ámbito universitario.

Mesa de Trabajo 3: Conciliación de vida laboral y familiar en la Universidad.

Además de una **Conferencia** a cargo de los profesores D. Carlos M^a Alcover, Profesor Titular de Psicología Social y exdefensor de la Universidad Rey Juan Carlos y D. Eduardo Gamero, Catedrático de Derecho Administrativo y exdefensor de la Universidad Pablo de Olavide. Con título: “La mediación en las Defensorías Universitarias: perspectiva jurídica y psicosocial”.

La documentación correspondiente a las conclusiones de estas sesiones está disponible en el siguiente enlace: <http://www.cedu.es/estatales-2/133-la-conferencia-estatal-de-defensores-universitarios-cedu-ha-celebrado-del-19-al-21-de-octubre-su-xix-encuentro-anual-en-la-universidad-de-cordoba-2>, si bien algunos de los documentos emanados de ella se incluyen de forma literal en el Anexo II, por su especial interés.



Jornada de Debate. Conferencia Estatal de Defensores Univesitarios. 26 de mayo de 2017. Universidad Juan Carlos I Madrid.

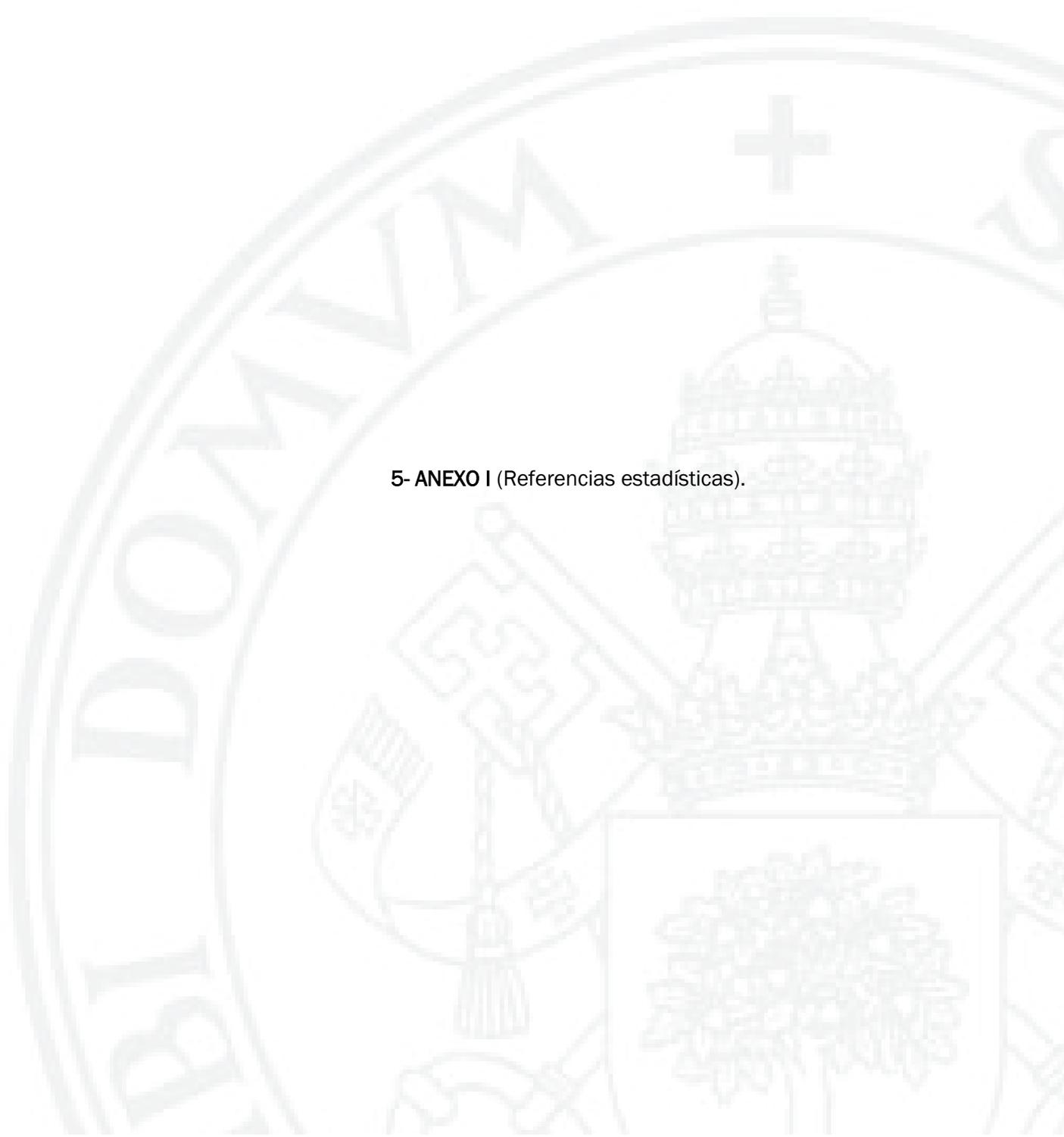
La CEDU organizó, el pasado 26 de mayo en la sede del rctorado de la Universidad Juan Carlos I de Madrid, una jornada de debate en la que se analizaron los principales aspectos que atentan contra derechos de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria. La Jornada se articuló en torno a una mesa redonda sobre “Crisis de derechos en las Universidades: la labor de las defensorías universitarias” en la que participaron D. Enrique Martínez Ansemi (Valedor de la Universidad de A Coruña), D. Ángel Cobo Ortega (Defensor de la Universidad de Cantabria), D. José Palazón (Defensor de la Universidad de Murcia) así como representantes sindicales y de los estudiantes. Por parte de la organización sindical mayoritaria en las universidades participó en la mesa redonda **María Encina**, de CCOO, y el colectivo de los estudiantes estuvo representado por **Carmen Romero** de la Coordinadora de Representantes de Estudiantes de las Universidades Públicas (CREUP).

Tras las expociones hubo un debate por parte de todos los asistentes, entre los que se encontraban la Defensora de la Univerrsidad de Valladolid y su Adjunto por el sector de Profesorado

4.2. Relaciones con Órganos afines.

Este Apartado tiene que ver con la actividad *Institucional* del DCU, plasmada en su contacto habitual con los demás Defensores Universitarios de nuestra Comunidad Autónoma y otros Órganos afines tanto autonómicos (Procurador del Común) como estatales (Defensor del Pueblo) en materia universitaria. En este último caso, la vía de contactos sigue abierta, canalizándose hacia la citada institución los conflictos que por su naturaleza desborde el ámbito de competencias del Defensor de la Comunidad Universitaria. Algo similar ocurre con el Procurador del Común, si bien en este caso, se han mantenido contactos directos en el contexto del empeño que esta ODCU tiene en potenciar las relaciones entre las Defensorías de las universidades de Castilla y León con el objetivo de generar una red autonómica al estilo de las que ya funcionan en otros ámbitos regionales.

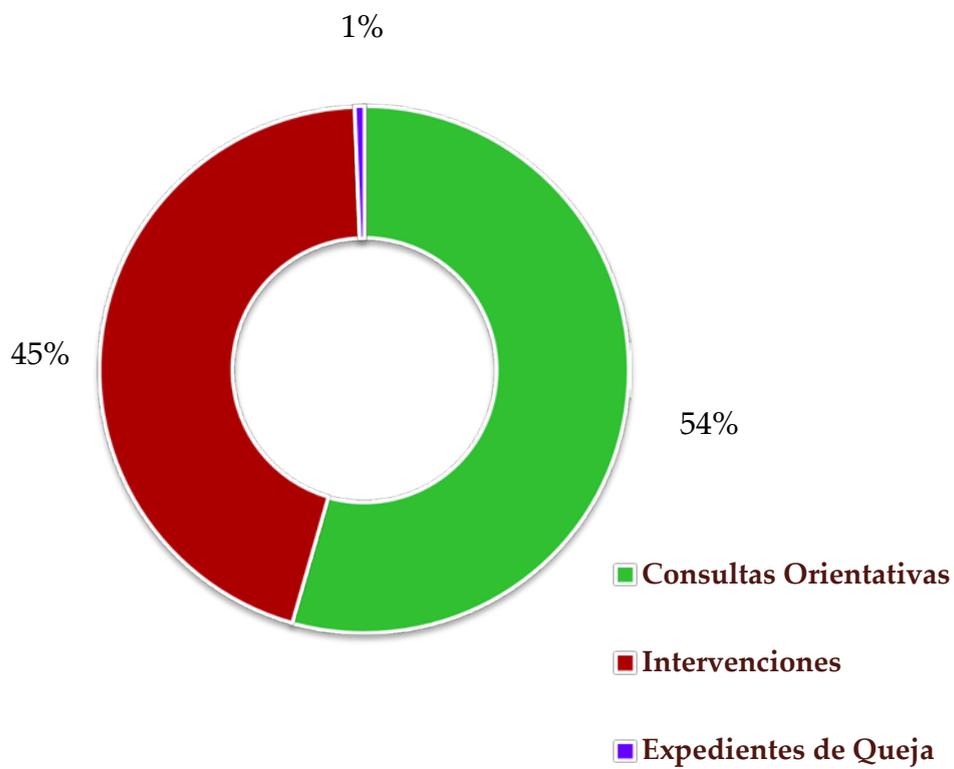
En el Curso 2016-2017 no se han realizado actuaciones conjuntas ni encuentros en estos ámbitos.



5- ANEXO I (Referencias estadísticas).

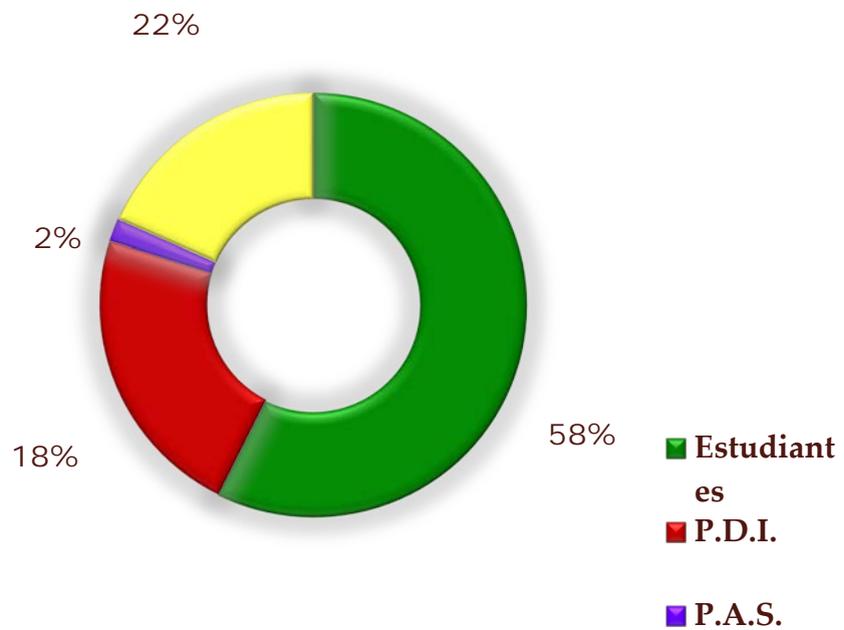
RECLAMACIONES ATENDIDAS EN LA ODCU

Reclamaciones atendidas. ODCU Valladolid 2016-17



Fuente: ODCU. Elaboración

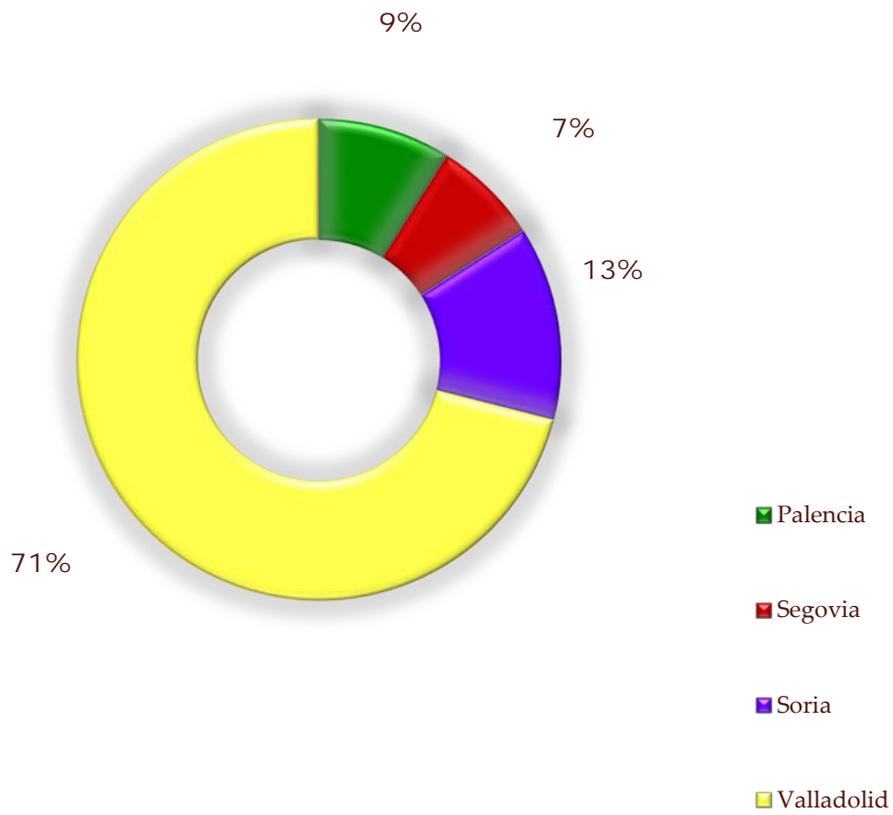
COMPARATIVA DE RECLAMACIONES POR COLECTIVOS

**Comparativa de las Actuaciones por Colectivos
ODCU Valladolid 2016-17**

Fuente: ODCU. Elaboración

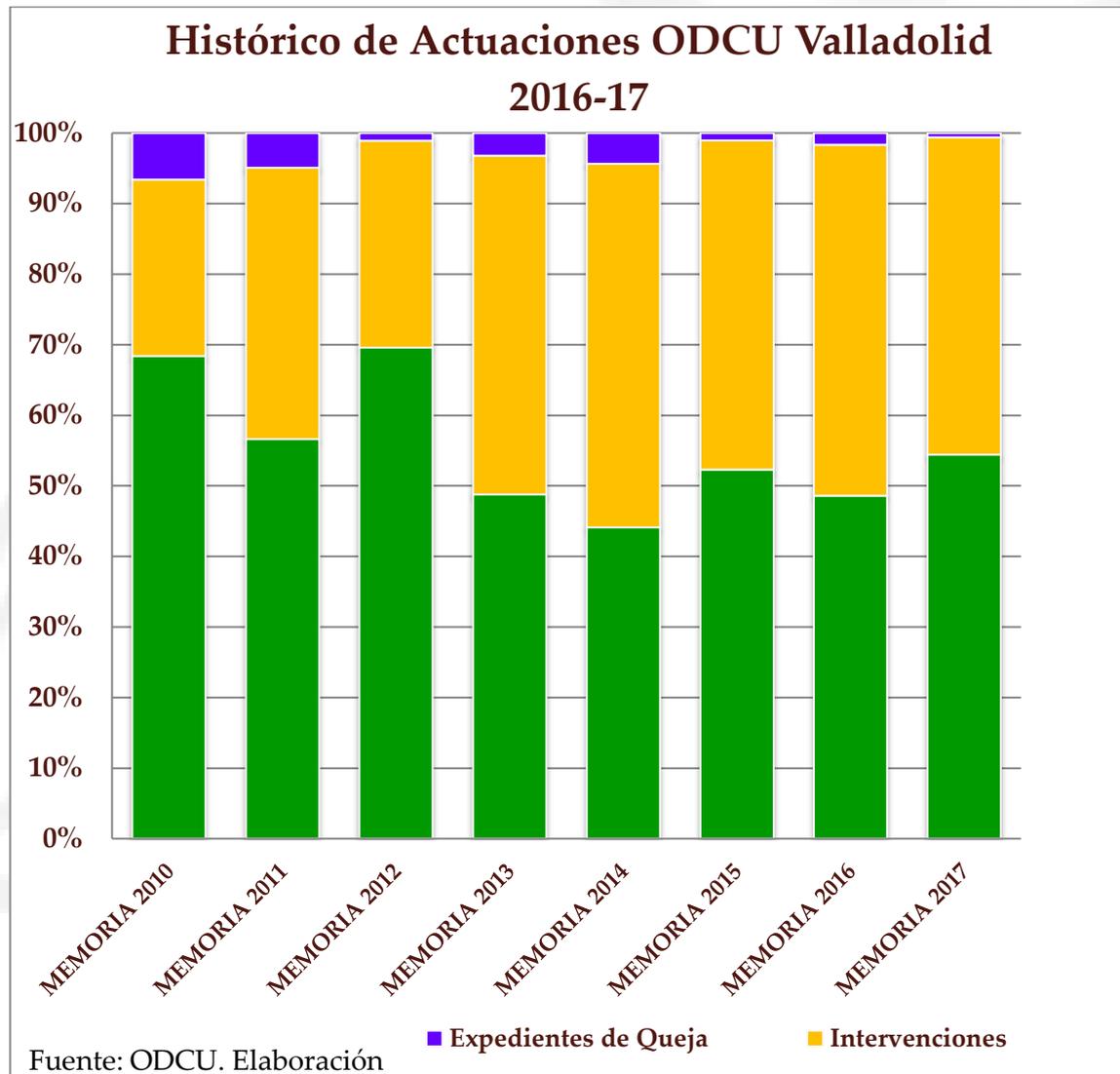
COMPARATIVA DE RECLAMACIONES POR CAMPUS

**Comparativa de Actuaciones por Campus
ODCU Valladolid 2016-17**



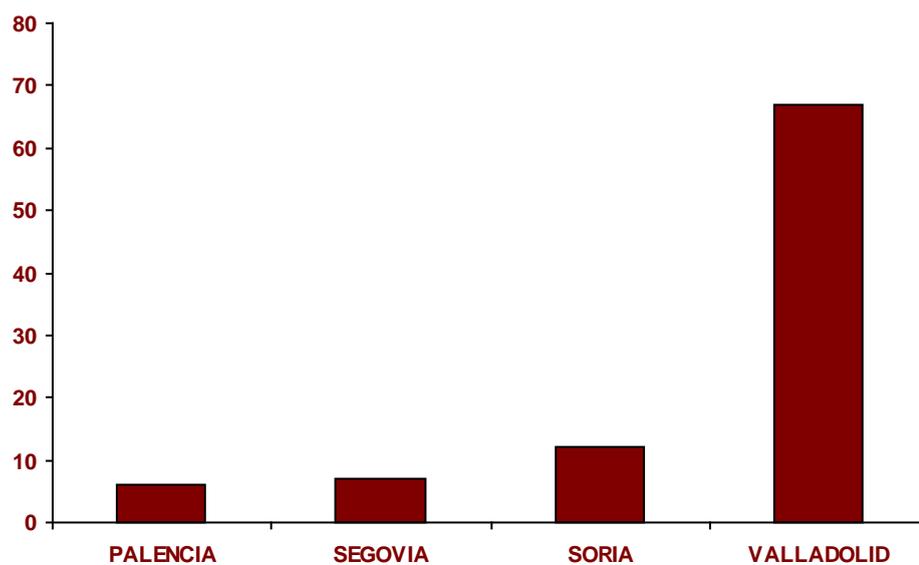
Fuente: ODCU. Elaboración propia

COMPARATIVA DE RECLAMACIONES POR AÑOS

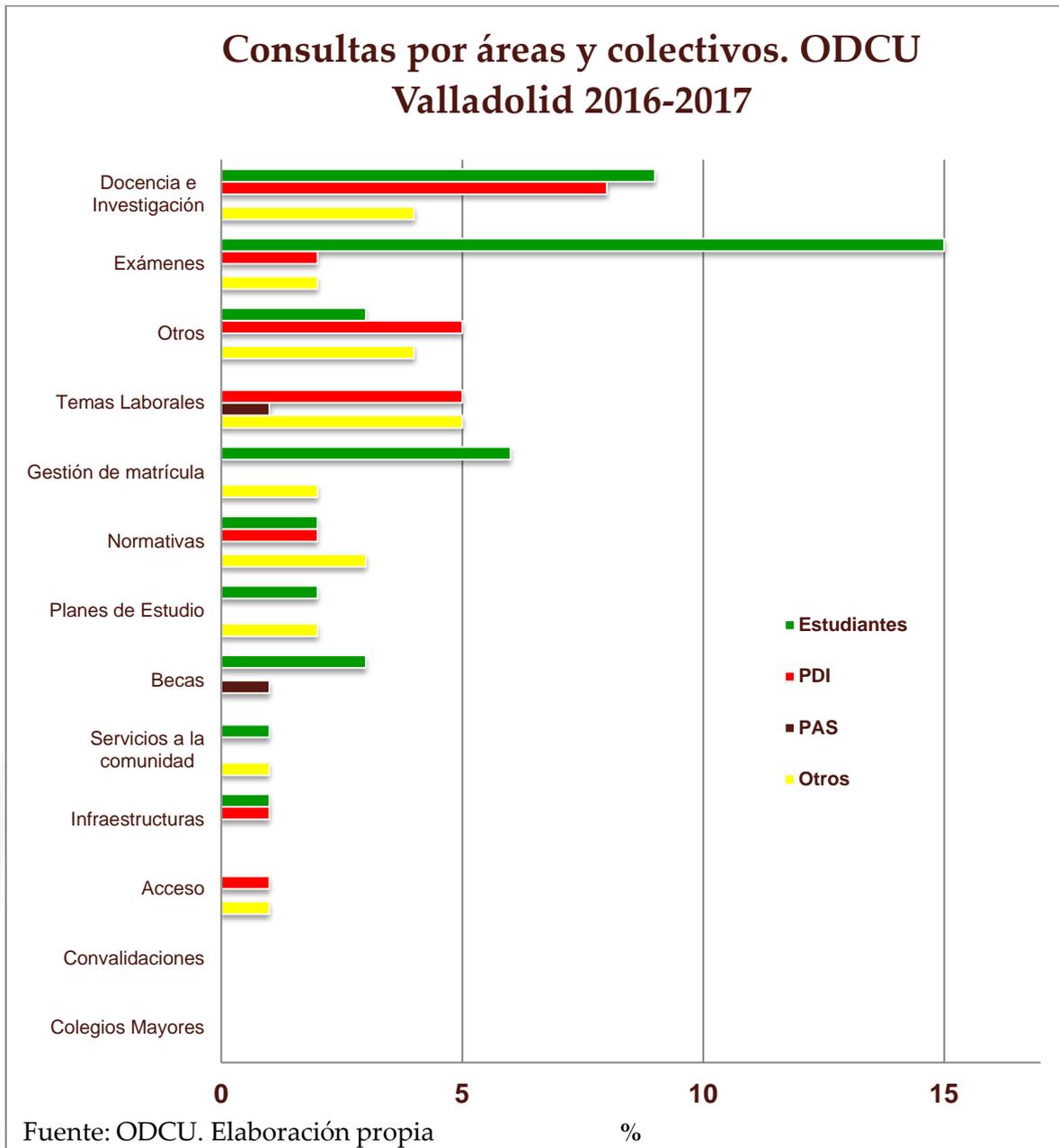


DISTRIBUCIÓN DE CONSULTAS ORIENTATIVAS POR CAMPUS

NÚM.	CAMPUS UNIVERSITARIO
6	PALENCIA
7	SEGOVIA
12	SORIA
67	VALLADOLID
92	TOTAL CONSULTAS ORIENTATIVAS



DISTRIBUCIÓN DE CONSULTAS ORIENTATIVAS POR COLECTIVOS



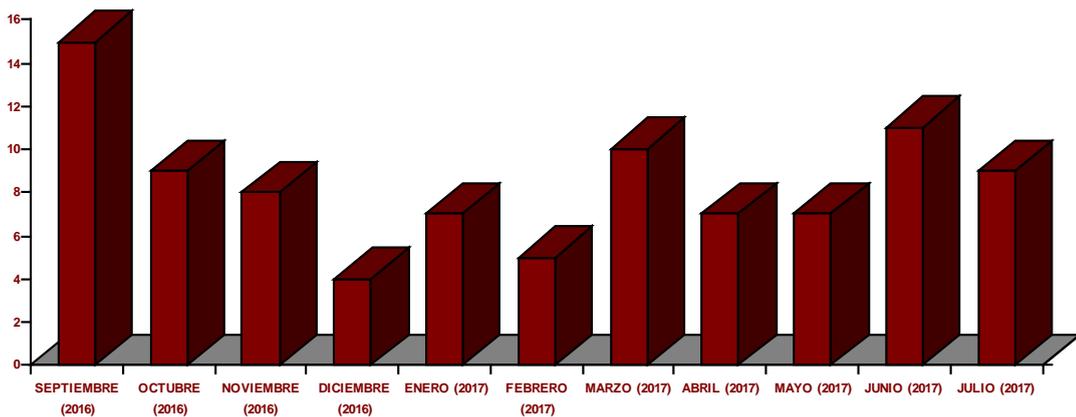
DISTRIBUCIÓN DE CONSULTAS ORIENTATIVAS POR ÁREA TEMÁTICA

NÚM.	ÁREA TEMÁTICA
2	ACCESO A LA UNIVERSIDAD
4	BECAS Y AYUDAS
21	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
19	EXÁMENES
8	GESTIÓN DE MATRÍCULA Y EXPEDIENTES
2	INFRAESTRUCTURAS Y OBRAS
7	NORMATIVAS
4	PLANES DE ESTUDIOS Y TÍTULOS PROPIOS
2	SERVICIOS A LA COMUNIDAD
11	TEMAS LABORALES
12	OTROS
92	TOTAL CONSULTAS ORIENTATIVAS



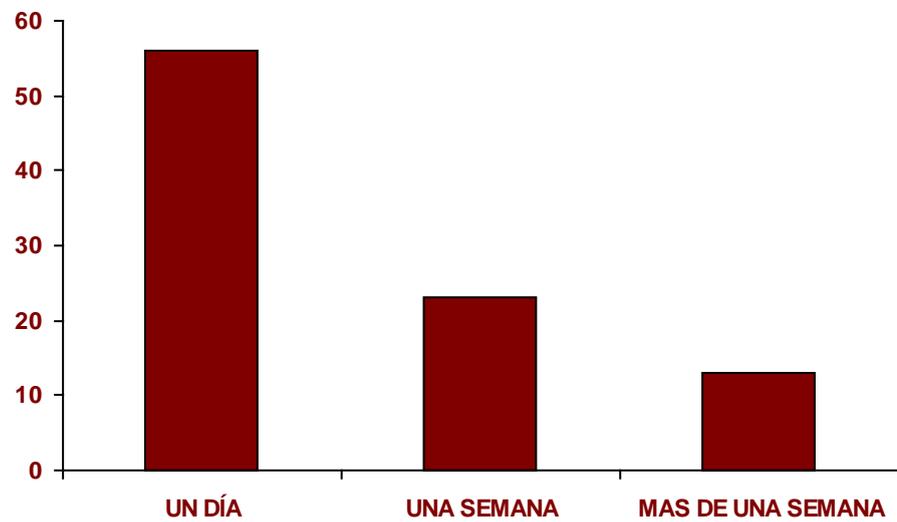
DISTRIBUCION DE CONSULTAS POR MESES

NUM. CONSULTAS	MES
15	SEPTIEMBRE (2016)
9	OCTUBRE (2016)
8	NOVIEMBRE (2016)
4	DICIEMBRE (2016)
7	ENERO (2017)
5	FEBRERO (2017)
10	MARZO (2017)
7	ABRIL (2017)
7	MAYO(2017)
11	JUNIO (2017)
9	JULIO (2017)
92	TOTAL CONSULTAS



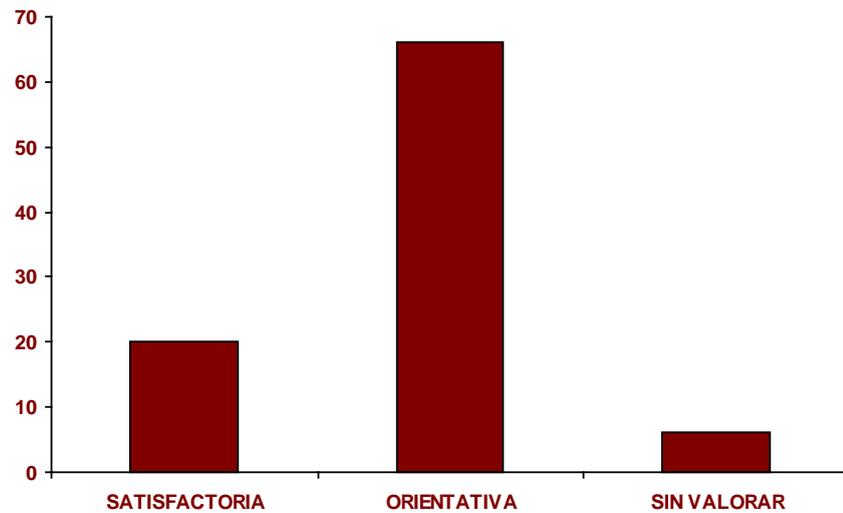
DISTRIBUCION DE CONSULTAS POR PLAZO DE RESPUESTA

NUM. CONSULTAS	PLAZO
56	UN DIA
23	UNA SEMANA
13	MAS DE UNA SEMANA
92	TOTAL CONSULTAS

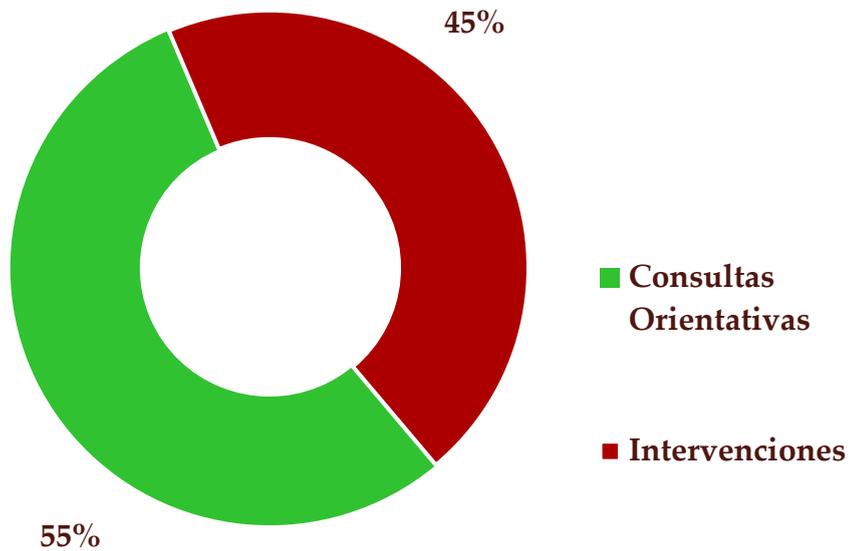


DISTRIBUCION DE CONSULTAS POR VALORACION

NUM. CONSULTAS	VALORACION
20	SATISFACTORIA
66	ORIENTATIVA
6	SIN VALORAR
92	TOTAL CONSULTAS

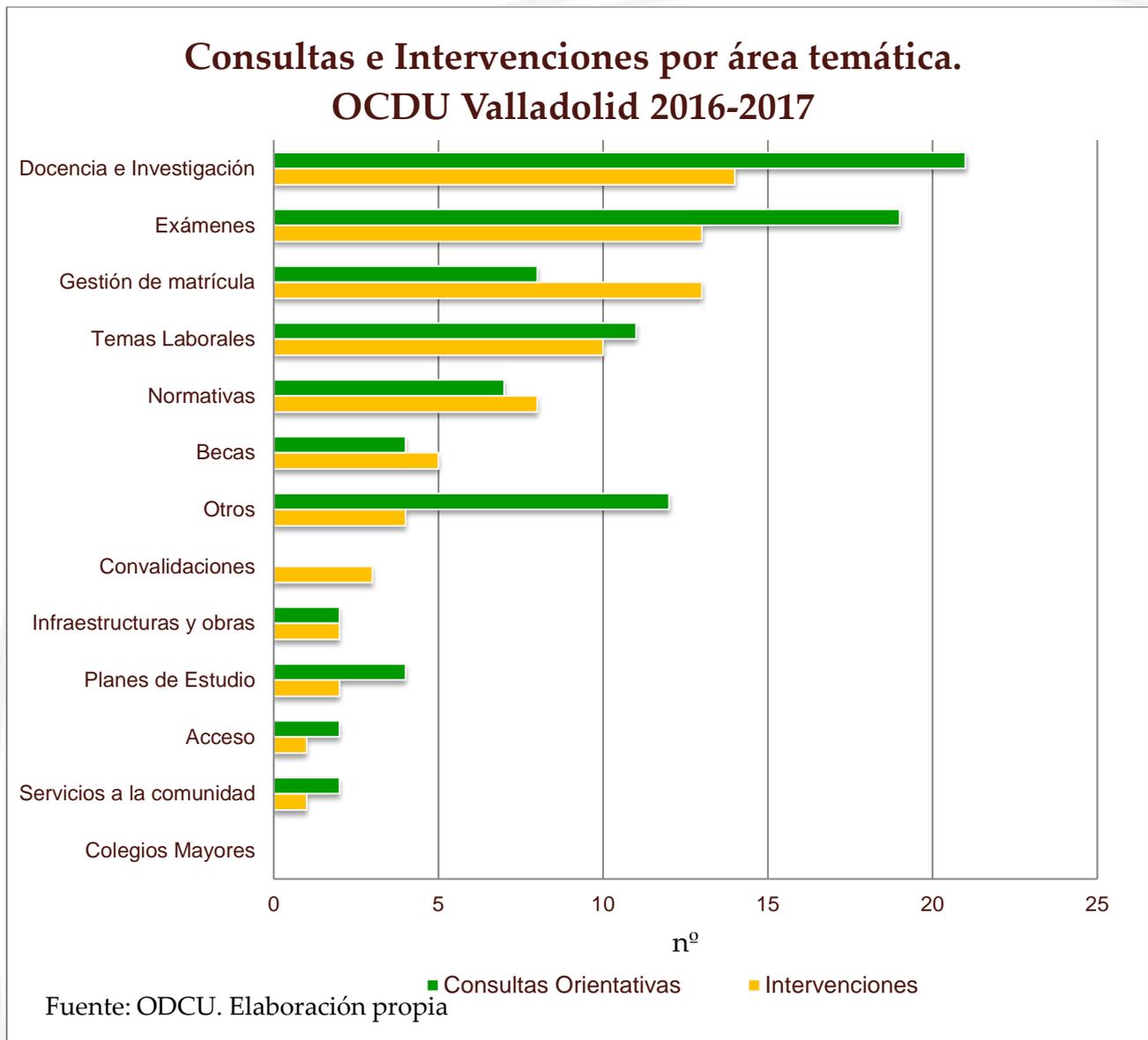


SEPARACIÓN CONSULTAS ORIENTATIVAS E INTERVENCIONES

**Distribución de las Consultas Orientativas y las Intervenciones
ODCU Valladolid 2016-17**

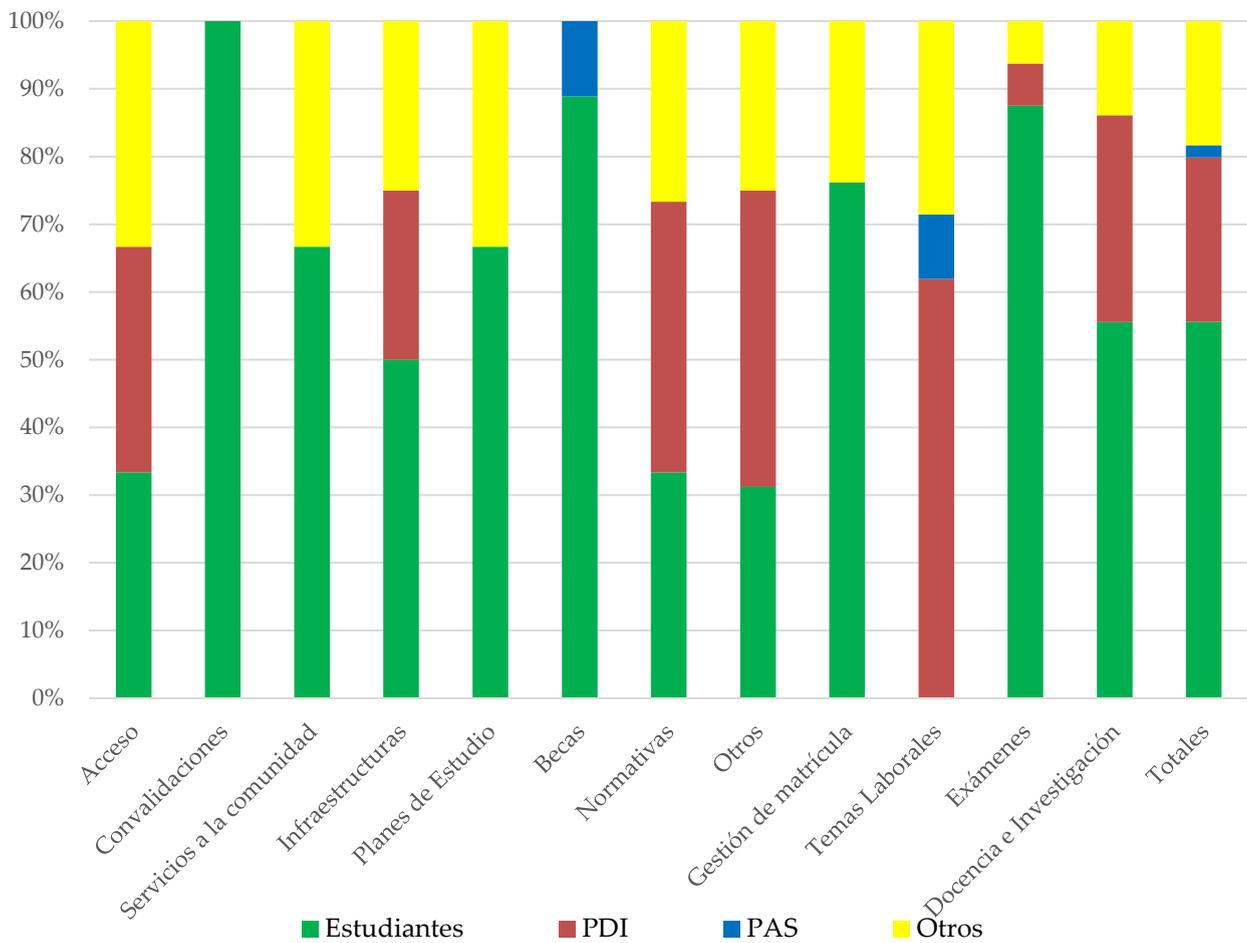
Fuente: ODCU. Elaboración propia

COMPARATIVA CONSULTAS ORIENTATIVAS E INTERVENCIONES POR ÁREAS



DISTRIBUCIÓN DE EXPEDIENTES POR COLECTIVOS

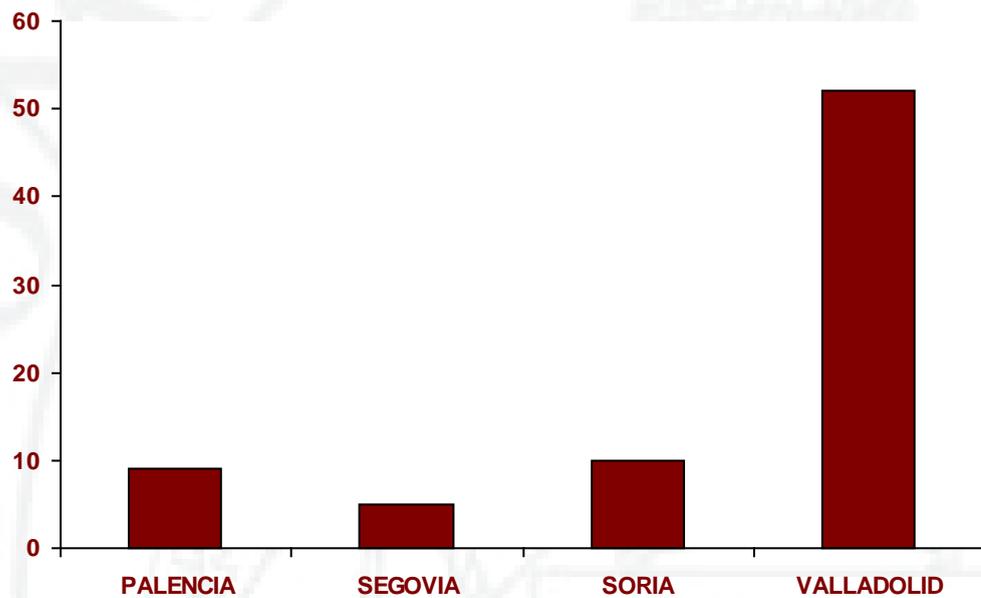
Expedientes por áreas y colectivos. ODCU Valladolid 2016-17



Fuente: ODCU. Elaboración propia

DISTRIBUCIÓN DE INTERVENCIONES POR CAMPUS

NÚM.	CAMPUS
7	PALENCIA
5	SEGOVIA
10	SORIA
52	VALLADOLID
76	TOTAL INTERVENCIONES



DISTRIBUCIÓN DE INTERVENCIONES POR ÁREA TEMÁTICA

NÚM.	ÁREA TEMÁTICA
1	ACCESO A LA UNIVERSIDAD
5	BECAS Y AYUDAS
3	CONVALIDACIONES
14	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
13	EXÁMENES
13	GESTIÓN DE MATRICULA Y EXPEDIENTES
2	INFRAESTRUCTURAS Y OBRAS
8	NORMATIVAS
2	PLANES DE ESTUDIO Y TÍTULOS PROPIOS
1	SERVICIOS A LA COMUNIDAD
10	TEMAS LABORALES
4	OTROS
76	TOTAL INTERVENCIONES

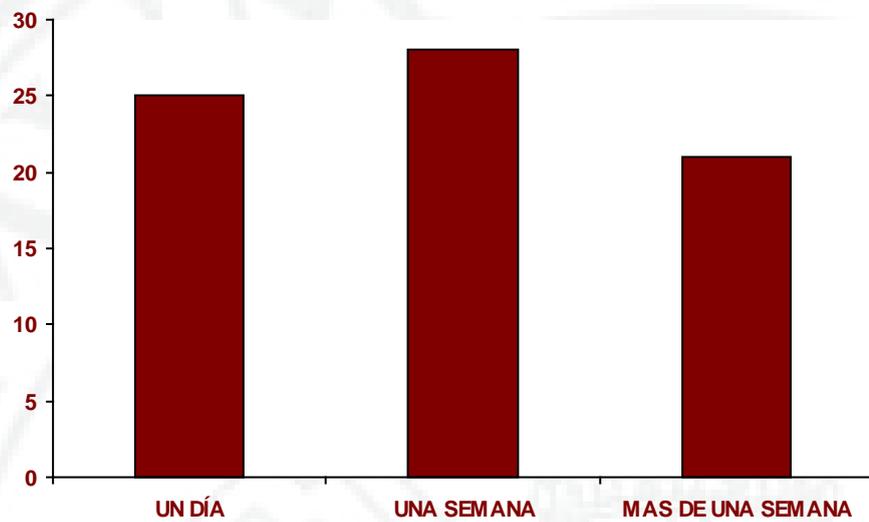


DISTRIBUCION DE INTERVENCIONES POR MESES

NUM.	MES
11	SEPTIEMBRE (2016)
2	OCTUBRE (2016)
1	NOVIEMBRE (2016)
3	DICIEMBRE (2016)
7	ENERO (2017)
6	FEBRERO (2017)
9	MARZO (2017)
2	ABRIL (2017)
10	MAYO(2017)
15	JUNIO (2017)
10	JULIO (2017)
76	TOTAL INTERVENCIONES

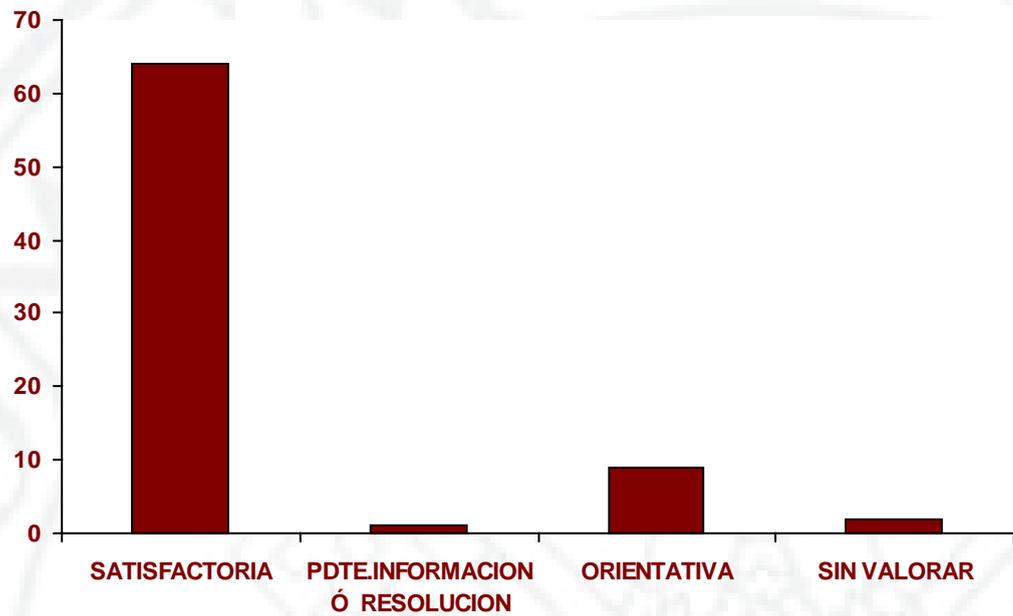
DISTRIBUCION DE INTERVENCIONES POR PLAZO DE RESPUESTA

NUM. CONSULTAS	PLAZO
25	UN DIA
28	UNA SEMANA
21	MAS DE UNA SEMANA
76	TOTAL INTERVENCIONES



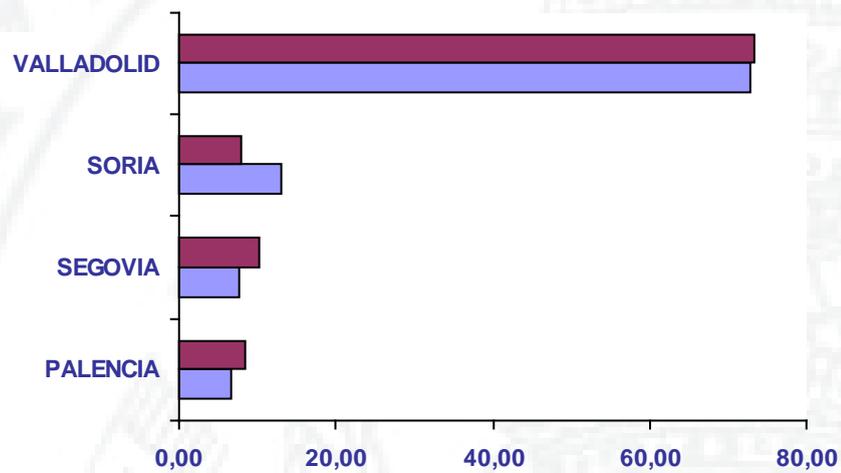
DISTRIBUCION DE CONSULTAS POR VALORACION

NUM. CONSULTAS	VALORACION
64	SATISFACTORIA
1	Pte. DE INFORMACION O RESOLUCION
9	ORIENTATIVA
2	SIN VALORAR
76	TOTAL INTERVENCIONES



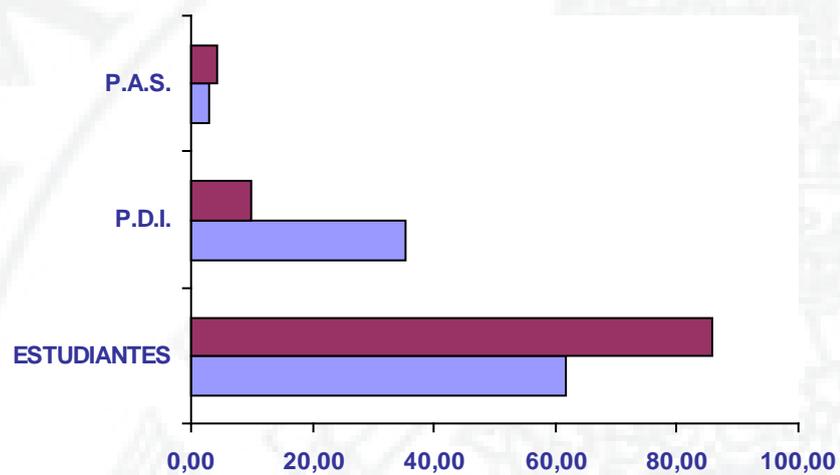
DISTRIBUCIÓN PONDERADA DE USO DE LA OFICINA POR CAMPUS

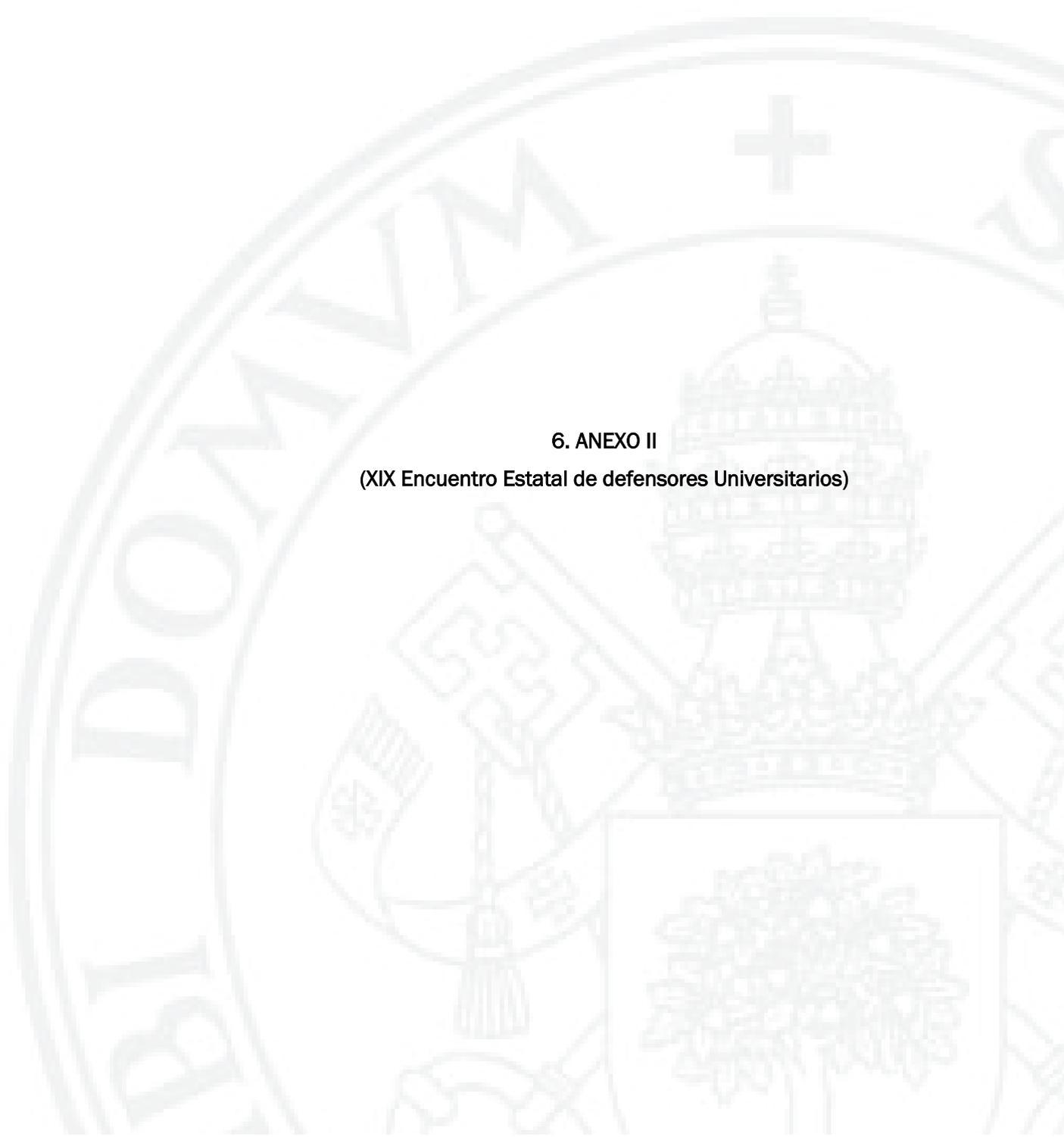
% USO	% COMUNIDAD	CAMPUS
72.83	73.39	VALLADOLID
13.04	7.97	SORIA
7.61	10.29	SEGOVIA
6.52	8.35	PALENCIA
100	100	TOTALES



DISTRIBUCIÓN PONDERADA DE USO DE LA OFICINA POR COLECTIVOS

% USO	% COMUNIDAD	COLECTIVO
61.76	85.73	ESTUDIANTES
35.29	9.97	P.D.I.
2.95	4.30	P.A.S
100	100	TOTALES





6. ANEXO II
(XIX Encuentro Estatal de defensores Universitarios)

*XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios***ACOSO MORAL/ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD: CONCEPTO****I. ACLARACIONES PREVIAS**

Dice el Diccionario de la Real Academia Española que “acoso” es la acción y el efecto de acosar y contempla tres acepciones: la primera es el “acoso laboral”, que se define como la “práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consiste en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación”; la segunda es el “acoso moral”, que se identifica con el “acoso psicológico” que es la “práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente”; la última acepción es la de “acoso sexual”, esto es, el “acoso que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre”. De la lectura del Diccionario se puede sacar la conclusión de que “laboral”, “moral/psicológico” y “sexual” son tres adjetivos que caracterizan a tres procesos separados de acoso. Sin embargo las relaciones que existen entre las tres modalidades son mucho más estrechas, de forma que más que separarse, se solapan.

La realidad pone de manifiesto que el ámbito laboral –que caracteriza al acoso “laboral”- es el sustrato sobre el que se repiten procesos de acoso moral y de acoso sexual. No obstante, parece que el laboral requiere que sea un “acoso” ejercido sobre quien ostenta la condición de empleado mientras que para que se dé el acoso moral o sexual basta el acoso entre dos personas, les una el vínculo que les una o no les una ninguno. Esto es así desde el momento en el que se constata que en el acoso laboral se somete a presión psicológica a un trabajador para marginarlo, y en acoso moral se le dispensa un trato vejatorio y descalificador para desestabilizarlo psíquicamente.

Podría decirse que el acoso sexual y el acoso sexista no son más que formas especiales de acoso moral por razón del motivo del acoso. Es más, existe una modalidad de acoso moral de contenido sexista que pone de manifiesto las dificultades para separarlo del acoso “moral”: y es el definido en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres como “acoso por razón de sexo”: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Esta modalidad de acoso sexista es una

prueba de las dificultades que existen para separar tajantemente el acoso moral del acoso que se produce por razón de sexo o por razón de los estereotipos sexuales.

En cualquiera de sus modalidades, la mera existencia del acoso constituye una grave amenaza para el ambiente de trabajo, sobre todo cuando se constata la lesividad de estas conductas para los bienes jurídicos individuales de los que es titular la concreta víctima (igualdad y no discriminación, intimidad, honor, dignidad, libertad sexual), el colectivo de trabajadores al que pertenece igualdad y no discriminación, condiciones laborales, seguridad y salud laboral); y la propia empresa, pues la existencia de estas prácticas reduce el rendimiento de los/as trabajadores/as. Esto es tanto como afirmar que el acoso en el lugar de trabajo (moral o sexual) empobrece a las empresas en las que sus trabajadores/as los sufren. De ahí también el interés empresarial para atajarlos.

Dentro del ámbito de la empresa, es preciso distinguir dos niveles de acoso. Así, por un lado, estarían aquellos supuestos en los que el hostigamiento y la violencia en el trabajo es fruto de la propia organización institucional del mismo al llevarse a cabo una distribución de funciones poco respetuosa con la dignidad y con la capacidad y el mérito de cada uno de los trabajadores (por ejemplo, cuando se prolongan en el tiempo conflictos no resueltos, lo que genera que la sensación de insatisfacción laboral que sufren los trabajadores no cese hasta que lo haga aquél); pero, en segundo lugar, también es posible que la situación de acoso se produzca al margen del aparato de la empresa –aunque en su seno- entre un acosador y un acosado en particular, con o sin el conocimiento por parte del empresario. Sería el caso en el que el acoso ya no es generalizado por la forma de distribuir el trabajo, sino más bien, es consecuencia de los actos que llevan a cabo concretas personas de dicho ámbito. En este sentido, señala PÉREZ DEL RÍO que el concepto de “mobbing” –que se utiliza en la generalidad de los casos como sinónimo del de acoso moral- debe restringirse a los casos en los que se trata de violencia organizacional; frente a los supuestos en sentido estricto de “acoso moral” en los que se trata de una persecución individualizada que toma como víctima a un trabajador/a en concreto y por razones diversas en cada caso⁷.

Y dentro de esta persecución individualizada, aún es posible separar dos modalidades de acoso moral: el vertical y el horizontal². Existe acoso moral vertical cuando entre el acosador y el acosado existe una relación jerárquica, en cuyo seno tanto el superior como el inferior pueden ser acosados o acosadores. Horizontal, será por su parte aquel acoso que se produce entre personas que no están relacionadas jerárquicamente, sino que se encuentran en el mismo nivel laboral. Y en la medida en que la finalidad que persigue el acosador es que el trabajador acosado abandone su trabajo, o desista en sus intereses concretos, en ninguna de las dos modalidades

⁷ PÉREZ DEL RÍO, Teresa, “La violencia en el trabajo: óptica social”, en Juan María Terradillos Basoco, y María Acale Sánchez (coord.), Estudios Jurídicos sobre siniestralidad laboral, ed. Servicio de Publicaciones de la Junta de Andalucía, Sevilla, 2006, p. 41.

examinadas se exige la amenaza con causar un mal en legítimas expectativas laborales, pues éste –el mal- se empieza a producir desde el momento en el que comienza la situación de acoso.

II. CONCEPTO

Para llegar a definir el concepto de acoso laboral en la Universidad, previamente hay que definir qué es lo que se entiende por acoso laboral. Parece una obviedad pero el hecho de no saber qué es, hace que muchas personas se sientan acosadas simplemente porque no comparten una decisión³. Por otro lado, el hecho de que se identifique con el concepto de acoso toda conducta arbitraria, injusta en el ámbito laboral, hace que conductas muy graves pasen desapercibidas: por ejemplo, un despido improcedente es una forma de acosar a un trabajador, pero en el Estatuto de los Trabajadores y en la LISOS tiene nombre propio. Matar al trabajador es también una forma de acosarlo, pero no es acoso, sino homicidio. Ni una ni otra situación ayuda a luchar contra el acoso laboral.

Tras la lectura de lo que por acoso se entiende para el Diccionario de la Lengua, es preciso constatar si legalmente se define de alguna manera lo que por acoso laboral deba de entenderse.

Al margen ya de las definiciones de acoso sexual⁴ y de acoso sexista⁵ de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 62/2003, sobre medidas fiscales, administrativas y del orden social de 30 de diciembre de 2003, que traspuso la Directiva 2000/78/CEE. Su TÍTULO II se dedica a “lo Social” y en su interior se encuentra una primera definición de acoso. Así, el art.28.d define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”. A lo que se añade que “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”. Si no fuera por el nombre del Título en el que se incluye, no se ofrecería ninguna pista sobre si se define el acoso “moral” o el acoso “laboral”. Se define el acoso laboral como un acto de discriminación. Sin embargo, existen formas de acoso laboral que no se dirigen directamente a discriminar al trabajador, sino a otro fin (defenestrarlo, que renuncie al puesto de trabajo, cohibirlo, taponar su desarrollo laboral) que indirectamente causa la discriminación típica. Quiere esto decir que el efecto discriminatorio no es el efecto directamente buscado por el sujeto activo, ni tiene por qué ser el efecto sentido directamente por el sujeto pasivo, que en ocasiones no tendrá otros compañeros de trabajo con quienes establecer la necesaria comparación para saberse o no “discriminado”. Basta el enfoque específico que se le ha dado en esta Mesa al Acoso laboral como un problema de salud laboral. Así, las personas que lo sufren padecen daños de distinta naturaleza: en primer lugar, morales, pues se atenta contra la dignidad del trabajador que ve reducido su rol en el

ámbito laboral ignorándose su valía; en segundo lugar, también afecta a la salud del singular trabajador que sufre estas condiciones laborales, en aquellos casos en los que provoquen crisis de ansiedad, depresiones, alteraciones del sueño, etc.; en tercer lugar atenta contra su derecho a no ser discriminado y a ser tratado en atención a las variables del mérito y la capacidad; finalmente, no pueden dejarse a un lado los daños de carácter patrimonial, pues sin duda alguna el desplazamiento del trabajador en el ámbito laboral puede terminar repercutiendo en su capacidad económica, caso en el que se produzca el despido, la degradación de la categoría profesional, o la privación de bienes.

A ello ha de añadirse por otra parte, que en ocasiones las políticas de acoso son fruto de un diseño empresarial que afectan a toda la plantilla, por lo que también es posible que se atente no contra los derechos de un solo trabajador, sino contra los derechos de los trabajadores obligados a desempeñarse laboralmente en esas condiciones.

En el ámbito del derecho interno español, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su art. 4.2.e) consagra el derecho de los trabajadores “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. El art. 54.2 g) del mismo cuerpo legal califica como incumplimiento contractual “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”. Pero no define ninguna de estas modalidades.

Es el artículo 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social la que califica como infracción muy grave “el acoso por razón de origen racial o étnico ⁸ religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

Pero para encontrar expresamente la referencia al concepto de acoso laboral, es preciso entrar en el Estatuto Básico del Empleado Público. Por su parte, el reciente Estatuto Básico del Empleado público sí hace referencia al Acoso: así, en el art. 95 se considera falta disciplinaria muy grave “b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así

⁸ Art. 7.2: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo” y o) “El acoso laboral”. Pero no se define.

El hecho de que no exista un concepto normativo de lo que por acoso laboral deba de entenderse, hace que la jurisprudencia se esfuerce en definirlo. En sentido estricto, cabría definir el acoso moral en el ámbito laboral como la “afectación del desarrollo de la relación jurídica laboral de conformidad a las exigencias constitucionales de dignidad, libertad e igualdad” (Auto de la Audiencia provincial de Tarragona, núm. 964/2003, de 6 de mayo de 2004). Más que una definición, se trata de una acotación. Ahora hay que darle contenido. Así, entre otras, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, de 22 de marzo de 2002 define el acoso moral como la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana), durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses), sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo por la situación de humillación, degradación y envilecimiento que sufre. La Sala de lo Social del TSJ Murcia en sentencia de 23 de junio de 2003 lo define como “la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima”.

Junto al ámbito administrativo o el laboral, el Código penal, desde 2010 castiga expresamente el delito de acoso moral en el trabajo. Y los datos que aquí se dan son ya más ilustrativos de lo que por tal haya que entenderse por la específica sujeción del juzgador penal al principio de legalidad del que se deriva el de taxatividad en mayor medida que en otras ramas del ordenamiento. Con un dato a su favor: el legislador penal supuestamente legisla tras la realización de un estudio de campo que le proporciona unos datos de los cuales saca los elementos del tipo, de forma que define penalmente el fenómeno que quiere rechazar. Y esa base criminológica le pone de manifiesto al legislador penal que el problema del mobbing puede ser analizado desde dos perspectivas diferentes: si se tiene en consideración el atentado contra los derechos de los trabajadores sometidos in totum a estas condiciones laborales, el referente debería buscarse dentro del propio Título XV del Código penal en el que se castigan, como es sabido, “los delitos contra los derechos de los trabajadores”, restringiendo a su vez la autoría a

aquellas personas que están en condiciones de imponer esa clase de condiciones laborales: el empresario y las personas que actúen en el ámbito de la empresa con capacidad para distribuir el trabajo ajeno; mientras que desde otra perspectiva se presta atención a la integridad moral de cada uno de los trabajadores, lo que obliga a dirigir la mirada hacia los delitos contra bienes jurídicos individuales de los que es portador el singular trabajador sometido a estas condiciones de trabajo.

En esa línea, hasta 2010 nuestros tribunales recurrían a delitos comunes para castigar a sus autores aunque ello se hiciera a partir de un bien jurídico genérico no relacionado con el ámbito laboral, como puede ser el honor, la libertad, la salud o la integridad moral, bienes jurídicos que desprecian el ámbito laboral en el que se producen las mismas. En efecto: en distintas ocasiones, la jurisprudencia calificó supuestos de acoso moral en el ámbito laboral como estos delitos, y sin embargo, por falta de pruebas, no se pudieron dictar condenas, lo que ya venía a poner de manifiesto que el mayor problema que su persecución plantea: la falta de pruebas.

Los ejemplos de acoso moral que han llegado a los tribunales españoles son variados: así, se ha considerado tal, la persecución psicológica, el asignar al trabajador acosado tareas degradantes para su cualificación profesional, o el ridiculizarlo o criticarlo en público (Auto de la Audiencia Provincial de Valladolid, núm. 262/2004, de 29 de julio de 2004), la manipulación de la información o de la comunicación hacia la persona afectada que incluye, a su vez, una variedad notable de situaciones tales como: mantener al afectado en una situación de ambigüedad de rol –no informándole sobre distintos aspectos del trabajo, los métodos a desarrollar, la cantidad y calidad del trabajo a realizar-; haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente –amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada-, como implícitamente –no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia-; utilizando selectivamente la comunicación –para reprender o amonestar, minimizar sus logros o acentuando la importancia de sus errores (Auto de la Audiencia Provincial de Tarragona, núm. 201/2004, de 6 de mayo de 2004)⁶. Así, la sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 3 de Barcelona núm. 2393/2005, de 11 de noviembre, tuvo un amplio eco social, por ser la primera vez que la jurisdicción penal se manifestaba en un supuesto de acoso moral: se trataba de un trabajador de 52 años de edad, de una compañía de telefonía, que vio como poco a poco se fue quedando sin funciones, cómo le reubicaron su mesa de trabajo de sitio sin acceso a teléfono ni a un ordenador, le quitaron la plaza de garaje, etc. El fallo fue absolutorio pues no se detectó la existencia ni de delito de lesiones, ni de delito de trato degradante.

La primera sentencia que condena por un supuesto de acoso moral en el ámbito laboral en España fue la de la Audiencia Provincial de Orense, núm. 67/2005, de 7 de noviembre de 2005: fue el caso de una trabajadora de la entidad mercantil “Radio XX” que a partir de su

embarazo cuando su superior jerárquico comenzó a demostrar una especial animadversión hacia ella a la que gritaba constantemente, descalificaba su trabajo, la desconcertaba, y sufría constantes humillaciones. Dicha situación generó en la trabajadora un trastorno de ansiedad provocado por un estrés laboral continuado. Los hechos fueron calificados como una falta de vejaciones del entonces art. 620 del Código penal -hoy derogado-, al considerar que la trabajadora vio su integridad moral menoscabada pero sin la nota de la gravedad que exige el art. 173.1 para que hubiera sido considerada constitutiva de un delito de trato degradante.

El hecho de que existieran distintos tipos penales a los que recurrir para calificar los hechos de acoso moral en el ámbito laboral, pero que en ninguno de ellos tuviera en consideración precisamente el ámbito –el lugar de trabajo- como el definidor de estas conductas, provocó que en distintas ocasiones la jurisprudencia reclamara la tipificación expresa del acoso moral en el trabajo. En esta línea, el Auto de la Audiencia Provincial de Tarragona, núm. 201/2004, de 6 de mayo de 2004 afirmaba que “el acoso moral en el trabajo, en sus manifestaciones más graves, puede y debería ser objeto de protección penal, incumbiéndole al legislador democrático una apuesta determinativa del contorno de protección, mediante una definición precisa de la acción típica y de los elementos normativos y descriptivos que deben integrarla”⁷.

Finalmente, la LO 5/2010 procedió a castigar dentro del delito de trato degradante el delito de acoso moral en el trabajo, en los siguientes términos (art.173.1):

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

A pesar de que el nuevo delito de acoso moral se incluya como un mero párrafo segundo dentro de dicho artículo, existen notorias diferencias en cuanto a la estructura dogmática de uno y otro, pero es muy ilustrativo del punto del que aquí se ha partido: el acoso laboral no es más que un acoso moral que se produce en el ámbito del trabajo.

En efecto, según la redacción que al mismo da, al margen de que se castiga con la misma pena, es preciso que los hechos sucedan en el marco de “cualquier relación laboral o funcional”, que sería el parámetro para restringir en razón de la materia la angostura del tipo. La relación laboral a efectos penales ha de entenderse en el sentido más amplio que el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰, mientras que la relación funcional es la que define el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) arts. 9 y 10 cuando define los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos. De esta forma, se da la paradoja de que si bien el EBEP ha

querido unificar administrativamente el régimen de los empleados públicos, ya sean funcionarios o personal laboral, al separar el art. 173.1 del Código penal “la relación laboral o funcional”, se separan a efectos penales para posteriormente volver a unirlos a los efectos de la pena a imponer.

Sujeto activo de esta modalidad de acoso ha de serlo alguien que tenga respecto de la víctima una “relación de superioridad” en el ámbito laboral, de la que además es preciso que el autor se prevalga. Esto no determina que siempre que exista esa relación de superioridad se presuma el prevalimiento de la misma, sino que ha de probarse expresamente. Por otra parte, la relación de superioridad puede deberse a un dato fáctico o jerárquico, lo que determina que entren en su interior tanto los actos de mobbing en el sentido estricto señalado con anterioridad, es decir, aquellos en los que el sujeto pasivo es el “empleado” del sujeto activo, como aquellos otros en los que no existiendo esa superioridad jerárquica, sí exista una superioridad fáctica. Por ejemplo, quien coordina una titulación sobre un profesor que imparta clases en el mismo; quien ocupa el cargo de director de secretariado de un Vicerrectorado. Puede tratarse pues de una superioridad fáctica, puntual y no permanente.

Además, es preciso que se realice contra otro “de forma reiterada” “actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”. Qué sean actos “hostiles” y “humillantes” no se sabe muy bien, pues se trata de dos elementos normativos completamente indeterminados que quedan en manos del juez que en el caso concreto tenga que enjuiciar los hechos.

Respecto a este requisito, hay que señalar que si se castigara por el delito de trato degradante en sentido estricto (art. 173.1 párrafo 1º), no haría falta más que someter a un trato, si bien en este punto hay que tener en consideración que es la propia definición de lo que se entiende por “acoso moral” la que exige dicha reiteración de los actos, pues si se produce una sola vez, no habría “laboralmente” acoso moral. Se exige no obstante la reiteración. En este sentido, la SAP de Madrid 14/2016, de 4 de abril, JUR/2016/123561 afirma que al margen ya de la reiteración de los actos que pueden constituir un “trato” “la jurisprudencia ha puesto el acento en la intensidad de la violación, lo que puede derivarse de una sola acción particularmente intensa que integre las notas que vertebran el tipo, o bien una conducta mantenida en el tiempo” (STS 3 de marzo de 2009).

A esto ha de unirse un elemento definido de forma negativa: esos actos repetidos individualmente considerados no deben suponer el grave atentado contra la integridad moral constitutivo de delito en el número 1 del art. 173; se trata pues de castigar la reiteración de actos de menor intensidad contra la integridad moral de un mismo sujeto, ya que dado el carácter personalísimo de ese bien jurídico, no cabría considerar que existe un solo delito de acoso moral en el trabajo cuando se somete en una ocasión a varias personas a un trato humillante, pues no cabría la suma de integridades morales distintas. Cosa distinta sería si este

delito se hubiera ubicado sistemáticamente dentro de los Título XVIII como un delito más contra los derechos de los trabajadores, como así hacía la propuesta presentado por el PSOE en 2001.

Lo que sí separa aparentemente las conductas castigadas en los números 1 y 2 del art. 173 es el hecho de que en el primer caso es necesario que se infrinja a la víctima “un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral”, mientras que en el número 2 basta con realizar “contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima”.

La jurisprudencia ha entendido por “trato degradante” “aquel que pueda crear en las víctimas sentimiento de temor, angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles de envilecerles y de quebrantar, en su caso su resistencia física” (SAP de Madrid 14/2016, de 4 de abril JUR/2016/123561 (STS 16 de abril de 2993). El mobbing, según esta misma sentencia ha de ser entendido como “hostigamiento psicológico en el marco de cualquier relación laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Supone por tanto un trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática. Se trata de una grave situación de violencia psicológica, recurrente y sostenida en el tiempo que provoca en quien lo sufre problemas psicológicos y profesionales”.

La cuestión es si el “grave acoso contra la víctima” debe entenderse como resultado típico naturalístico o como afección al bien jurídico protegido: de ello depende que se trate de un delito de mera actividad de lesión del bien jurídico o de un delito de resultado de lesión del bien jurídico: la diferencia estriba pues en que en el primer caso a los efectos de la consumación no se tendría en consideración si a la humillación ha de unírsele a través de la relación de causalidad y de la imputación objetiva el resultado de “grave acoso”, lo que de por sí es muy difícil por lo indefinido de la “gravedad” y del “acoso”, o si es posible afirmar que se lesiona el bien jurídico integridad moral sin tener que esperar a que en el caso concreto se pruebe si, en efecto, ese sujeto se sintió “gravemente” acosado, teniendo en consideración por tanto meros parámetros objetivos de medida. Habrá que estar pendiente de la interpretación jurisprudencial. El mero verbo típico “realizar”, frente al de “provocar” que se empleaba en el Anteproyecto, puede estar poniendo el énfasis en la conducta, más que en el resultado natural causado.

A favor de esta línea de interpretación puede decirse que el número 1 es también un delito de mera actividad. Todo ello con independencia de que el resultado final que busca el autor es el “extrañamiento social en el marco laboral” (Auto de AP de Vizcaya, 438/2010, de 10 de junio [ARP/2010/1345]. Por tanto, el delito se consuma cuando se realizan estos actos “hostiles” o “humillantes” contra otro de forma reiterada que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima hayan o conseguido finalmente ese extrañamiento social.

Las relaciones concursales que el delito de acoso laboral plantea son amplias. En todo caso, hubiera tenido más sentido su inclusión en el Código si sistemáticamente se hubiera ubicado dentro de los delitos contra los derechos de los trabajadores; ello a pesar de que de haber sido esta la técnica legislativa empleada, se tendría que haber sustituido la rúbrica del Título XV por la de “delitos laborales”.

III. CONCEPTO DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD

Por acoso laboral en la Universidad puede entenderse aquellas conductas consistentes en someter a un miembro de la comunidad universitaria a presión psicológica, a través de relaciones personales que se caracterizan por tratar directa o indirectamente, por acción o por omisión, a la víctima de forma degradante, vejatoria y descalificadora; todo ese proceso se lleva a cabo con la finalidad de provocar el rechazo de la víctima dentro de la Universidad, apartándola de las actividades diarias, de forma que al dejarla aislada, pierda la seguridad en sí misma, llegue al punto de desestabilizarse personalmente y termine bloqueándose y deje de actuar: convirtiéndose en una trabajadora vulnerable y peor cualificada. Ese resultado se alcanza después de un proceso durante el cual esos actos se repitan en el tiempo: la producción de un mero episodio o de varios que no puedan concatenarse de forma más o menos unida en el tiempo, impiden que se pueda calificar el suceso como acoso laboral en sentido estricto, pero nada impediría caso de que la víctima denuncie esa situación, que la universidad pusiera en marcha esos mecanismos de prevención situacional, a través de los protocolos anti acoso.

Cuando ese acoso en el ámbito de la universidad se produce en una relación en la que participe un/a trabajador/a, se tratará de “acoso laboral”, en la que es la relación laboral la que perfila sus concretos contornos. Cuando se produzca el acoso en la Universidad sin que medie esa relación laboral, habrá acoso moral tan rechazable como el anterior: el vínculo laboral se sustituye por un vínculo académico de donde surge también la responsabilidad institucional en luchar contra él.

Como se decía el acoso entre estudiantes, conocido también con el término de hostigamiento o conductas persecutorias, más aproximado al término stalking que al del bullying –que por definición requiere una edad entre los sujetos implicados que no es la que tiene nuestro alumnado- es una modalidad de acoso que se caracteriza porque los dos sujetos son estudiantes, entre los cuales existe una relación en virtud de la cual uno de ellos “molesta” o se “burla” del otro con insistencia. La molestia se causa cuando se somete al sujeto pasivo a control, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las nuevas tecnologías de forma indeseada por parte de la víctima; la burla se produce cuando se somete al estudiante a vejaciones o tratos degradantes por parte del sujeto activo de manera

prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando recae la conducta sobre una pluralidad de sujetos pasivos (novatadas).

En cualquier caso, si bien no es en sentido estricto “acoso laboral” el que se produce entre estudiantes, sí es acoso psicológico especialmente circundado por la Universidad.

Esto no determina que los actos de acoso se tengan que llevar a cabo necesariamente en la Universidad. Sería fácil burlar este requisito en la era de las redes sociales, en las que al día de hoy más que amistad, circula odio y graves atentados contra bienes jurídicos de los que somos titulares.

Para que sea “universitario”, el acoso laboral o el acoso moral requiere que el acoso lo sea por motivo del trabajo. Si se trata de acoso entre dos compañeros de Departamento que están casados, o que juegan en el mismo equipo de fútbol no por el mero hecho de coincidir en la Universidad sus desavenencias habrán de ser consideradas “laborales”.

Llegados a este punto, pocas posibilidades tiene la Universidad de librarse de responsabilidad frente a la lucha contra este fenómeno; evitar políticas que generen situaciones individuales de acoso, estar vigilantes antes los actos constitutivos de acoso que puedan llevar acabo en las relaciones personales-laborales que tienen lugar en su seno.

Estas conductas deben ser prevenidas y cuando fracase la prevención, sancionadas como infracciones disciplinarias. Habrá que tener en consideración las pautas que marca el principio non bis in ídem para no sancionar dos veces los mismos hechos cuando tengan el mismo fundamento: aún así, a la protección de los bienes jurídicos en juego, la Universidad debe preocuparse también por el restablecimiento de la situación laboral de normalidad, previa a la producción de estos hechos, por lo que deberá adoptar las medidas que se estimen necesarias al efecto. Esas medidas pueden tener naturaleza sancionadora o no.

Se debe estar preparada para actuar con rapidez: estamos acostumbrados a que la justicia actúe tarde y la Universidad se da ese tiempo que tarda para buscar una solución en su interior. Sin embargo, no puede olvidarse de que la propia dinámica judicial en algunos casos (juicios penales rápidos) pueden obligar a poner en marcha la maquinaria con mucha celeridad teniendo en cuenta que si bien los hechos dados por probado en sede judicial no pueden discutirse por la Universidad, nada impide que la calificación penal o laboral de los mismos en sede disciplinaria exceda a aquellos, al igual que la correspondiente sanación

Mesa de trabajo n° 2: Acoso en el ámbito universitario

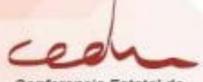
Profª Dra. María José Rabanaque Hernández
Prof. Dr. José Rafael Guillamón Fernández
Profª Dra. Elena Grau Armero
Prof. Dr. Jerónimo Betegón Carrillo
Sr. D. José Luis Arrabal Canet
Profª Dra. María Acale Sánchez

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios
Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016

Organizan



UNIVERSIDAD DE CORDOBA



Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo n° 2: Acoso en el ámbito universitario

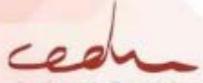
ACOSO SEXUAL

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios
Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016

Organizan



UNIVERSIDAD DE CORDOBA



Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- *Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género (2004) y Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOI)*, decisivas para conceptualizar y garantizar los derechos de las víctimas:
 - Califican ambos tipo de acoso como formas de discriminación que atentan a la igualdad y a la dignidad humanas
 - Bienes jurídicos que atentan:
 - Igualdad y no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE)
 - Integridad física y moral (art. 15 CE)
 - Intimidad personal en su esfera sexual (art. 18 CE).
 - Derecho al trabajo y a la salud laboral (art. 35 CE).

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016



UNIVERSIDAD DE CORDOBA

Organizan



Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- **Código Penal, art.184:**
 - **1.** *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.*
 - **2.** *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete años o multa de diez a catorce meses.*
 - **3.** *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.*

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016



UNIVERSIDAD DE CORDOBA

Organizan



Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- **Definiciones (art. 7 LOI):**
- **Acoso sexual:** *“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*
- **Acoso por razón de sexo:** *“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*
- Ambos son considerados comportamientos discriminatorios



Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- **Ámbito universitario (estudiantes)**
- **LO 4/2007, que modifica LO 6/2001 de Universidades,** reconoce como uno de los derechos esenciales los de estudiar y a la igualdad de oportunidades y no ser discriminados por circunstancias personales y sociales, incluida la discapacidad, en el acceso a la Universidad, ingreso en los Centros, permanencia y ejercicio de los derechos académicos
- **Estatuto del Estudiante Universitario:**
- **(art.7.b),** reitera esos derechos y reconoce que: *“Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, nacionalidad, enfermedad, orientación sexual o identidad de género...”*
- **(art.7w)** contempla el derecho *“a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*



Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- **Ejemplos de acoso sexual atendiendo a niveles de gravedad:**
- **1. Acoso leve:** Chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos/comentarios sexuales sobre profesoras, estudiantes, trabajadoras; pedir reiteradamente citas; acercamiento excesivo; gestos y miradas insinuantes
- **2. Acoso grave:** Preguntas sobre la vida sexual; insinuaciones sexuales; pedir abiertamente relaciones sexuales, sin presiones; presionar después de la ruptura sentimental con una compañera/o
- **3. Acoso muy grave:** Abrazos, besos no deseados; tocamientos, acorralamientos; presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o por amenazas; realizar actos sexuales bajo presión de despido o de un empeoramiento en las situación laboral o académica; asalto sexual

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016

Organizan



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- **¿Qué conductas incluyen?**
- **Acoso por razón de sexo o sexista**
- Comportamiento cuyo propósito fin es forzar o inducir a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su puesto laboral, a la progresión en la carrera académica, imposición de condiciones laborales inferiores a las que tiene, etc.
- Ejemplos: conductas discriminatorias por razón de sexo; ridiculizar menospreciando capacidades, habilidades o potencial intelectual de las mujeres o por la orientación sexual de una persona; utilizar humor sexista u homófobo; menospreciar el trabajo realizado; trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo o maternidad, etc.

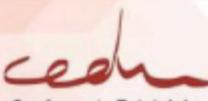
XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016

Organizan



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- ¿Cómo puede afectarme?
- Ambos tipos de acoso pueden darse:
 - **1. Acoso horizontal:** se da entre trabajadores/as o estudiantes que son compañeros/as.
 - **2. Acoso vertical ascendente:** aquel que ejerce una persona trabajadora hacia una persona superior jerárquicamente.
 - **3. Acoso vertical descendente:** aquel que ejerce una persona superior jerárquicamente hacia una persona subordinada



XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios
Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016

Organizan

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

cedu
Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- **Gravedad de la conducta**
 - **1. Acoso sexual:**
 - Una sola actuación puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión sexual o chantaje sexual)
 - **2. Acoso por razón de sexo:**
 - Se suele exigir la reiteración de la conducta. La duración es importante porque de ella dependen los efectos sobre la integridad y salud de la víctima. Cuando reaccione ésta depende a su vez de la actitud de la organización y del sexismo del entorno, de la posición del acosador y de la víctima y de las características de la actuación.
 - La jurisprudencia no es unánime al respecto aun cuando una mayoría de sentencias se pronuncian por que la conducta sea continua y sistemática (la LOI no exige reiteración)



XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios
Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016

Organizan

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

cedu
Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

- Factores que dificultan la visualización y denuncia (Estudio del Ministerio de Igualdad, 2010)
- Dificultades para definir ambos tipos de acosos: el sistema de creencias sexistas existente tiende a normalizar determinadas conductas constitutivas de acoso.
- Esta normalización puede llevar a las víctimas a aceptar que conductas de acoso forman parte de las "reglas del juego" entre los sexos.
- Silencio de la acosada ante agresiones anteriores quita valor y coherencia a su palabra debiendo justificar ante la organización o ante el juez por qué ahora denuncia y antes no.
- Contradicción entre el aliento social a la denuncia como medio necesario para activar los mecanismos jurídicos y la necesidad que encuentra la víctima de defenderse de los ataques y justificar su propio comportamiento

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016

Organizan



UNIVERSIDAD DE CORDOBA



Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de trabajo nº 2: Acoso en el ámbito universitario

Factores que favorecen el éxito del acoso:

- El carácter secreto de las conductas
- La frecuente connivencia de los compañeros (testigos mudos)
- Sentimiento de vergüenza, humillación y culpabilidad de la víctima

XIX Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

Córdoba, 19, 20 y 21 de Octubre de 2016

Organizan



UNIVERSIDAD DE CORDOBA



Conferencia Estatal de Defensores Universitarios

Conciliación laboral y familiar en las Universidades

Marta Elena Alonso, Miguel Alcaraz y M^a Antonia Manassero

INTRODUCCIÓN

Los cambios sociodemográficos que desde hace años se vienen produciendo en la sociedad española unidos al más reciente empeoramiento de la situación económica, han provocado que proliferen maneras diferentes de afrontamiento a este contexto, de forma que la ciudadanía se ha visto obligada a cambiar sus usos, valores y comportamientos para poder adaptarse mejor a las nuevas necesidades y poder conciliar su vida laboral o académica con otros aspectos. Ejemplos de esto lo constituyen el cambio a familias más extensas lo que implica obligaciones referidas al cuidado de familiares o el aumento de la necesidad de compaginar trabajo y estudio para poder hacer frente a su coste o la necesidad de formación para poder introducirse y/o competir en el mercado laboral.

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

Definición de Conciliación

"la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los roles familiares" (Frone, 2003, p.145).

Frone sugiere que la conciliación de la vida laboral y familiar se compone de dos dimensiones:

- la facilitación del trabajo y la familia y,
- el conflicto trabajo-familia



Definición de Facilitación "el grado en que la participación en el trabajo (o en casa) se hace más fácil en virtud de las experiencias, habilidades y oportunidades que se han obtenido o desarrollado en casa (o en el trabajo)" (Frone, 2003, p.145).

Definición de Conflicto "una forma de conflicto inter-rol en el que las presiones en el rol desde los ámbitos del trabajo y de la familia son incompatibles entre sí, en algunos aspectos" (Greenhaus y Beutell, 1985, p. 77).

Hay dos direcciones del conflicto y tres tipos de recursos que lo producen:

- La interferencia entre el papel de la familia y
- el papel del trabajo es bidireccional.

Recursos que lo producen:

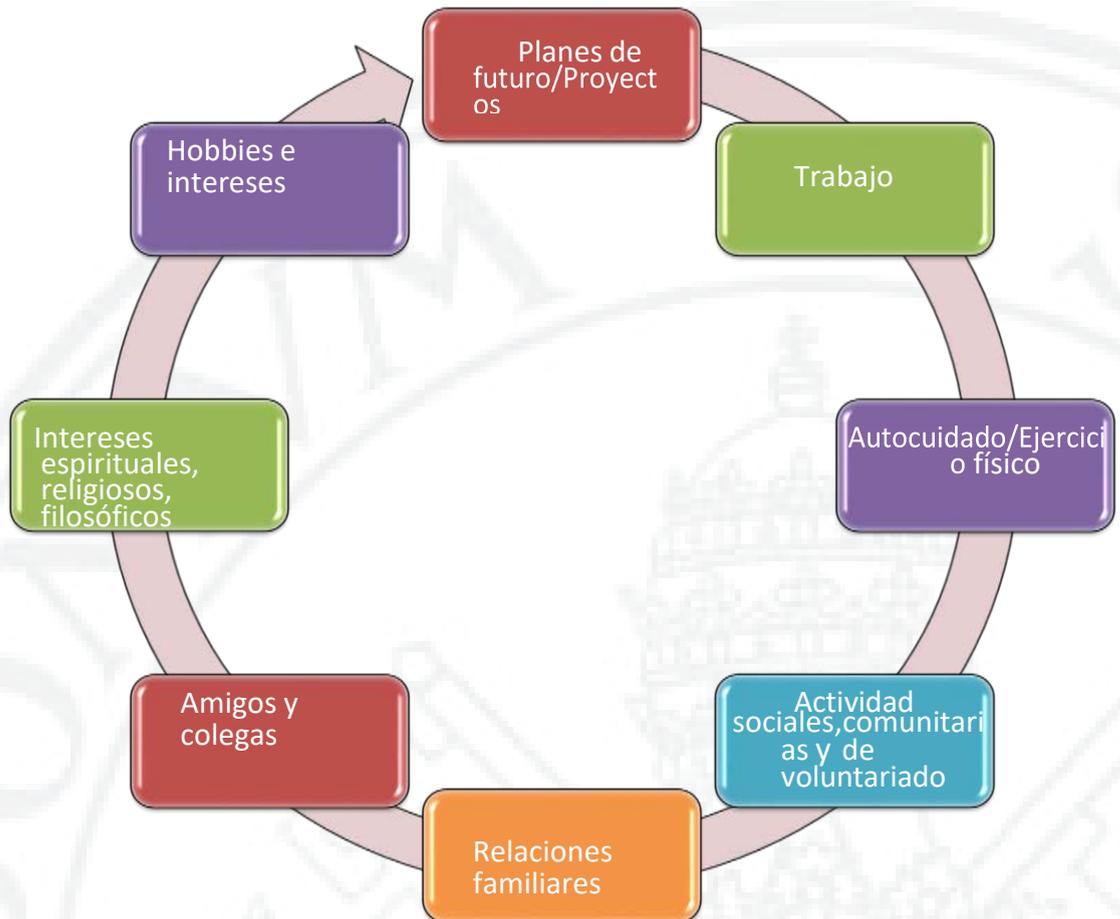
- Conflicto basado en el tiempo
- Conflicto basado en el esfuerzo
- Conflicto basado en la conducta

La interferencia entre el papel de la familia y el papel del trabajo es bidireccional. Esto significa que las demandas de la familia pueden tener consecuencias negativas en la relación trabajo, (demandas que interfieren con el trabajo) y / o que las demandas de trabajo pueden producir consecuencias negativas en la familia, (demandas que interfieren con la familia).

Recursos que lo producen:

- Conflicto basado en el tiempo: se produce cuando el tiempo pasado en uno de los roles hace que sea difícil llevar a cabo actividades en el otro

- Conflicto basado en el esfuerzo: se refiere a la deformación producida por factores de estrés en un rol que hace que sea difícil cumplir con los requisitos del otro.
- Conflicto basado en la conducta: consiste en patrones de conducta incompatibles entre los dos ámbitos (trabajo/familia)



Conflicto trabajo-familia El conflicto trabajo-familia afecta a diferentes resultados individuales:

- Negativamente:
 - A la salud
 - A la satisfacción laboral
- Positivamente (cuando hay altos niveles de conciliación):

- El empleo
- La satisfacción con la vida

REVISIÓN HISTÓRICA

La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar ha ido tomando carta de naturaleza en diversos textos normativos dictados por la Administración del Estado (por ejemplo: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; JHAGE Resolución de 20 de diciembre de 2005 de la Secretaría General para la Administración Pública por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios; EBEP Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público o el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. Lo mismo ocurre en la Administración Autónoma, por ejemplo: normativa sobre sistemas universitarios autónomos en las que se recogen diferentes derechos que implican la posibilidad de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y personal

Así mismo, las Universidades bien en términos de desarrollo de ciertas normativas, bien debido a la sensibilidad hacia el tema de la conciliación han desarrollado textos en donde aparecen cuestiones relacionadas con la conciliación, por ejemplo: Estatutos Universitarios o Planes Concilia.

Como no podía ser de otra forma el problema de la conciliación en la Universidad hace tiempo que suscita el interés de las Defensorías Universitarias. Así en el XII Encuentro Estatal de Defensores Universitarios celebrado en Zaragoza en Octubre del año 2009 Rosa María Galán Sánchez y Carlos María Alcover de la Hera, defensores de la Universidad Complutense de Madrid y de la Universidad Rey Juan Carlos, respectivamente coordinaron una mesa de trabajo con el título de “Conciliación de la vida académica, laboral y familiar”.

En las conclusiones, tras analizar la situación general, analizar las políticas y posibles medidas destinadas a conseguir el objetivo de conciliación, se propusieron medidas concretas para los diferentes estamentos universitarios. Esta propuesta va a ser considerada como punto de partida para ver la evolución de la situación en la Universidad desde el año 2009 hasta la actualidad.

Con carácter general se llamaba la atención sobre algunos aspectos que deberían presidir las actuaciones de la administración universitaria:

- Utilización razonable de las medidas de conciliación
- Atención a colectivos más vulnerables.

- Creación de unidades específicas de valoración de situaciones.
- Fomento de la concienciación sobre la conciliación

Se proponían medidas a considerar. De manera específica:

1) Estudiantes

- Flexibilidad de horario y turnos.
- Flexibilidad en la presencialidad.
- Consideración de situaciones personales y familiares, así como armonización con el trabajo.

2) PAS

- Incremento de la flexibilidad horaria.
- Posibilidad de incremento del teletrabajo.
- Aumento de dotación económica para medidas de acción social

3) PDI

- Flexibilidad en asignación de docencia y horarios
- Mayor agilidad en cuanto a sustituciones
- Consideración de medidas para armonizar estancias

En el VII Encuentro Estatal de las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas (Valencia, 2014) se puso de manifiesto la necesidad de dar un nuevo impulso a las políticas de conciliación. En este sentido, en el marco del proyecto 16/2-ACT (Unidad de Igualdad de Género de la Universidad de La Laguna, 2014) se abrió un entorno virtual de trabajo cooperativo entre entidades interesadas en promover medidas de conciliación de la vida académica, laboral, personal y familiar (GRUPO DE TRABAJO CONCILIA) en el que participaron junto con otras 8 entidades, 25 unidades de igualdad de universidades españolas.

Tras el debate de los problemas detectados en las universidades españolas fue elaborado el documento "Algunos Puntos Básicos para un Plan Concilia en Universidades" (2014).

Los destinatarios son todos los colectivos de la comunidad universitaria: alumnado, PAS y PDI (si bien es cierto que en la práctica se dirige más a los trabajadores que al alumnado). Por otra parte, el análisis y medidas propuestas son aplicables tanto a las Universidades públicas como privadas.

El documento comienza haciendo constar los derechos mínimos reconocidos para los diferentes colectivos, clasificándolos en diferentes políticas, entre las que destacan para nuestro propósito: a) flexibilidad, permisos y licencias, y b) formación.

Todos estos derechos sobre distribución de jornada, flexibilidad horaria, permisos por diferentes motivos (por ejemplo: maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de hijos menores o enfermos, cuidado de familiares) son aplicables al personal de la Universidad (funcionario y laboral). Únicamente afecta al alumnado el derecho a la elección de horarios por motivos de conciliación de estudios con vida laboral y familiar (Aunque en la normativa aparece el consabido: “en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias”)

Los principales problemas detectados fueron:

En cuanto a las políticas de flexibilidad, no aparecen especiales problemas cuando se trata de PAS o PDI, sin embargo, si se ha detectado alguno en el caso del alumnado. A veces la conciliación con situaciones personales no se facilita de la manera adecuada, por ejemplo, el caso de alumnas embarazadas y con una fecha de parto en época de exámenes que pierden la convocatoria por no poder asistir. El grupo CONCILIA propuso la elaboración de un protocolo para la gestión de estos casos, aportando soluciones a las distintas situaciones que se puedan plantear.

En lo relativo a permisos, a pesar de la existencia de medidas implementadas para conciliar el trabajo con la vida familiar, se constata que un muy alto porcentaje de personas que se acogen son mujeres. La medida que se propone es programar acciones tendentes a reducir esta disparidad, como por ejemplo, mayor difusión de las medidas de conciliación entre los hombres.

En lo que se refiere a formación, se ha detectado tanto en PAS como PDI que la programación formativa no contempla las medidas de conciliación solicitadas por cuidado familiar. Se propone el ajuste a esa conciliación, por ejemplo, el desarrollo de la actividad vía on-line

La puesta en marcha del llamado Plan Bolonia en nuestras Universidades ha supuesto, en términos generales, la obligatoriedad presencial bajo el argumento de la evaluación continua. Es preciso reflexionar sobre la idea de que esta obligatoriedad hace que en la práctica no puedan implementarse medidas que favorezcan la conciliación de estudios con la vida laboral, familiar y personal, convirtiendo en muchos casos estos derechos en un mero “desideratum”.

En el año 2012 la conciliación seguía siendo un tema de preocupación para las Defensorías. En el XV Encuentro Estatal de Defensores Universitarios celebrado en Almería se constataba las dificultades que podía tener el alumnado, concluyendo que ... Las planificaciones docentes de las asignaturas... sería deseable que incluyeran sistemas de evaluación alternativos (siempre que sea posible) sin que se establezcan diferencias ni agravios en cuanto a la dificultad y permitiendo (en la

medida de lo posible) que los estudiantes puedan elegir entre los diversos sistemas de evaluación...

Recientemente, en marzo de este mismo 2016 a propósito de una recomendación presentada, el Defensor de la Universidad de Murcia, José Manuel Palazón, hizo un análisis de la situación en un buen número de universidades públicas y que resumimos brevemente (el texto completo se puede ver en la web de la CEDU).

1) En 27 universidades no aparece regulada la posibilidad de otro sistema de evaluación que la continua (A Coruña, Almería, Autónoma de Barcelona, Autónoma de Madrid, Cádiz, Baleares, Complutense, Córdoba, Extremadura, Girona, Granada, Jaén, Jaime I, La Laguna, La Rioja, Las Palmas de Gran Canaria, León, Lérica, Málaga, Miguel Hernández, Murcia, Pablo de Olavide, Pompeu Fabra, Rey Juan Carlos, Rovira i Virgili, Valencia, Vigo).

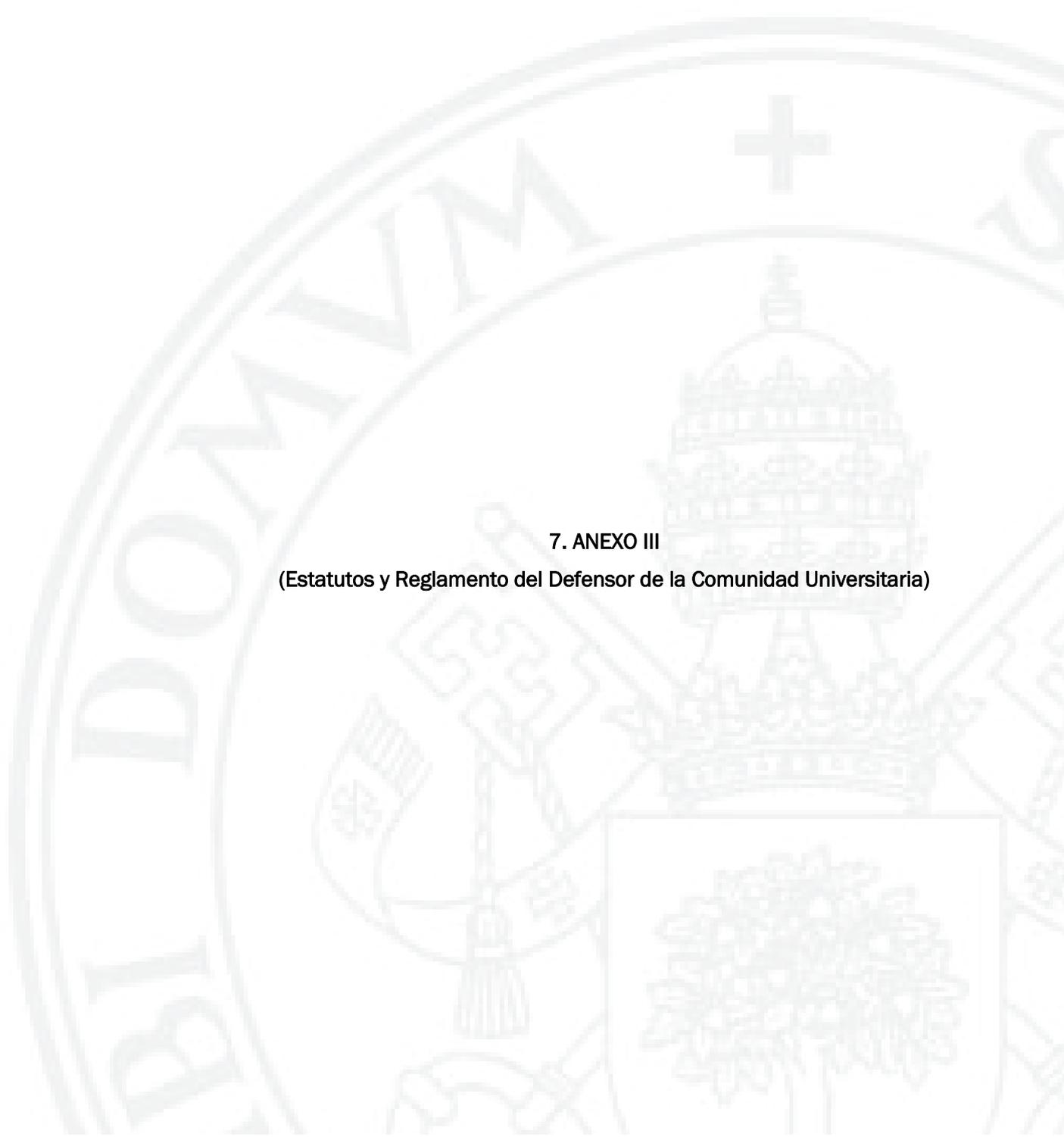
2) En 3 universidades (Barcelona, Politécnica de Madrid) está reconocido sin restricciones el derecho a elegir entre evaluación continua y global en cualquier convocatoria (para algunas actividades se pueden requerir la asistencia).

3) En 9 universidades aparece contemplado de manera singular el derecho a una evaluación alternativa en determinadas situaciones entre las que se contempla la necesidad de conciliación. (Alcalá de Henares, Alicante, Burgos, Huelva, Oviedo, País Vasco, Politécnica de Cartagena, Politécnica de Cataluña, Politécnica de Valencia)

4) En Salamanca y Santiago de Compostela se hace referencia a este derecho, pero de manera general, sin regulación específica. En Castilla la Mancha se recoge en términos de recomendación al profesorado y en Sevilla a pesar del reconocimiento del derecho no aparece claramente explicitado la obligación de ofertar una evaluación alternativa en todas las materias.

5) En 3 universidades se reconoce el derecho a evaluación alternativa pero restringido a la convocatoria extraordinaria (con una formulación general en Oviedo y de manera más precisa en la Carlos III y Valladolid).

6) Con algunos matices, en Cantabria y en la Pública de Navarra se recoge de manera explícita el carácter recuperable de las actividades que computan en la nota final, con alguna excepción derivada de su naturaleza, garantizando en todo caso que las actividades no recuperables no pueden sobrepasar el 50% de la calificación final.



7. ANEXO III

(Estatutos y Reglamento del Defensor de la Comunidad Universitaria)

TÍTULO V ♦

EL DEFENSOR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Artículo 207.

El Defensor de la Comunidad Universitaria es el 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.

Artículo 208.

1. Para el cargo de Defensor de la Comunidad Universitaria podrá ser elegido todo miembro de la misma que sea funcionario de los Cuerpos docentes universitarios, con una amplia trayectoria profesional universitaria y personal.
2. El Defensor de la Comunidad Universitaria será elegido 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. Para la elección del Defensor de la Comunidad Universitaria se admitirá el voto por registro en ambas vueltas. Si ninguno de los candidatos obtuviera la mayoría precisada en primera y segunda vuelta se reiniciará el proceso de elección.
3. El Defensor de la Comunidad Universitaria será elegido por un período de cuatro años y podrá ser reelegido una sola vez.

Artículo 209.

Son funciones del Defensor 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 el Claustro el día 3 de abril de 2003 (BOCyL nº 136, de 16 de julio de 2003).

- 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 210.

Para el cumplimiento de sus funciones el Defensor 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 211.

Todos los órganos y miembros de la comunidad universitaria están obligados a cooperar, con carácter urgente y preferente, con el Defensor de la Comunidad Universitaria en el ejercicio de sus funciones. El Defensor 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 recurso alguno.

Artículo 212.

1. Para el ejercicio de sus funciones el Defensor de la Comunidad Universitaria estará auxiliado por tres Adjuntos designados por el mismo, que habrán de pertenecer,

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

2. El Defensor de la Comunidad Universitaria 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 213.

El Consejo de Gobierno de la Universidad proporcionará al Defensor de la Comunidad Universitaria, desde el momento de su elección, 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; Defensor y sus Adjuntos en el ejercicio de; cargo, así como los efectos económicos y protocolarios del mismo. En todo caso, el ejercicio del cargo de Defensor de la Comunidad podrá eximir de la realización de las tareas que viniera desarrollando en la Universidad.

Artículo 214.

Si, como consecuencia de las actuaciones del Defensor, 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 la mayoría absoluta en primera vuelta, se realizará una segunda a la que sólo

♦ 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)

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 concurren 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 relacionados 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, aún 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 claustales 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.

OFICINA DEL DEFENSOR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

DEFENSORA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Dña. Milagros Alario Trigueros

ADJUNTOS DEL DEFENSOR

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

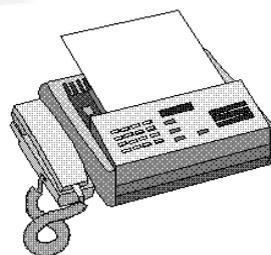
D^a. María Muñoz Gutiérrez - Sector P.A.S.

Dña Carmen Martínez San Millán - Sector Estudiantes

COMO CONTACTAR CON LA DEFENSORA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA



Correo electrónico: defensora@uva.es



FAX 983 - 42 37 91



Tfno 983 - 42 37 90



Dirección de internet: <http://www.uva.es/defensora>



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

