

Revista **RUED@**

Universidad, Ética y Derechos

Intervención del Ministro de Universidades
Joan Subirats Humet

XXV Encuentro de las Defensorías Universitarias. La visión de los expresidentes/as

La salud mental en el ámbito universitario
Lluís Caballol Angelats (UB)
Cristina Larroy García (UCM)
Ana López Durán (USC)

Derechos laborales del PDI al inicio de su carrera profesional
Enrique Delgado Huertos (UVa)
Ángel Antonio Rodríguez Sevillano (UPM)
Santiago Salamanca Miño (UEx)

La mediación en el marco de la Ley 3/2022 de Convivencia Universitaria
Carlos María Alcover de la Hera (URJC)



Conferencia Estatal
de Defensorías Universitarias

Revista **RUED@**

Universidad, Ética y Derechos

Directora

Milagros Alario Trigueros
Defensora de la Universidad de Valladolid

Editores

Milagros Alario Trigueros
Defensora de la Universidad de Valladolid

Enrique Delgado Huertos
Adjunto a la Defensoría. Universidad de Valladolid

Consejo editorial

Adela Serra Rodríguez. Universitat de València
Ana D. Tarrío Tobar. Universidade da Coruña
Francisco Baena Villodres. Universidad de Jaén
Juan José Vera Martínez. Universidad de Murcia
Juan Sebastián Fernández Prados. Universidad de Almería
Lluís Caballol i Angelats. Universitat de Barcelona
María Del Carmen López Martín. Universidad Loyola Andalucía
Rafael V. Orden Jiménez. Universidad Complutense de Madrid
Santiago Salamanca Miño. Universidad de Extremadura
Ángel Antonio Rodríguez Sevillano. Universidad Politécnica de Madrid

Contacto

Milagros Alario Trigueros
Enrique Delgado Huertos
Universidad de Valladolid
defensora.comunidad@uva.es
defensor.profesorado@uva.es

Edita

Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias
ISSN: 2530-030X
Nº 8 - **2023**

Índice

1. Presentación, <i>Lluís Caballol Angelats</i>	5
2. Artículos	7
Palabras del Ministro de Universidades al XXV Encuentro de las Defensorías Universitarias <i>Joan Subirats Humet</i>	7
XXV Encuentro de las Defensorías Universitarias La visión de los expresidentes/as de la CEDU	11
Declaración de Las Palmas de Gran Canaria	28
La salud mental en el ámbito universitario <i>Lluís Caballol Angelats (UB)</i> <i>Cristina Larroy García (UCM)</i> <i>Ana López Durán (USC)</i>	31
Derechos laborales del PDI al inicio de su carrera profesional <i>Enrique Delgado Huertos (UVa)</i> <i>Ángel Antonio Rodríguez Sevillano (UPM)</i> <i>Santiago Salamanca Miño (UEX)</i>	61
La mediación en el marco de la Ley 3/2022 de convivencia universitaria <i>Carlos María Alcover de la Hera (URJC)</i>	75
3. Sobre las y los colaboradores	89

Presentación

Lluís Caballol Angelats

Presidente de la CEDU

Es una satisfacción presentar el número 8 de la Revista Rued@. Un nuevo eslabón en el espacio de reflexión y debate sobre temas de derecho y ética universitaria que impulsa y mantiene la Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU).

La revista Rued@ es un elemento de la identidad de la CEDU. En ella se concretan las ponencias y los debates habidos en las sesiones de trabajo de los encuentros anuales de nuestra asociación, junto con otras aportaciones sobre los temas que centran la atención de las Defensorías universitarias en cada momento.

Rued@ es un instrumento para los que integramos la CEDU. Su sola existencia genera la oportunidad de que la acción de la CEDU trascienda más allá de las reuniones que organiza y de las personas que asistimos a ellas. De modo que Rued@ es a la vez el notario de la actividad de la CEDU y es canal de difusión de la actividad y las inquietudes de asociación al resto de la comunidad universitaria y a la sociedad.

Este número está encabezado por las palabras que pronunció el Sr. Joan Subirats Hu-met, Ministro de Universidades en el reciente XXV Encuentro de Las Palmas de Gran Ca-naria y las intervenciones de quienes hasta el momento han asumido la presidencia de la CEDU en el acto de celebración del 25 aniversario del primer Encuentro Estatal de Defen-sorías Universitarias. También recoge las valiosas aportaciones realizadas en las dos me-sas de trabajo que tuvieron lugar en el XXIV Encuentro de Santiago de Compostela a finales del mes de septiembre de 2022: una sobre la salud mental en el ámbito universitario y otra sobre los derechos laborales del PDI al inicio de su carrera. Cierra el número un artículo sobre la mediación en el marco de la ley de convivencia universitaria.

El ministro de universidades compartió su visión sobre la función y la aportación de las defensorías universitarias, y destacó la importancia que le han dado a esta unidad la Ley de Convivencia Universitaria y la LOSU. Esbozó también la agenda de trabajo de su ministerio a corto y medio plazo, y remarcó la dimensión europea de la universidad.

Las intervenciones de las expresidentas y los expresidentes de la CEDU con motivo de la celebración del 25 aniversario de la convocatoria del primer Encuentro Estatal De-fensores Universitarios nos aporta perspectiva sobre los antecedentes y el devenir de la CEDU. La celebración rememora un evento de los más relevantes en la evolución de la figura del Defensor Universitario en España. La organización de esta primera reunión en la Universitat Jaume I de Castellón (1998) fue la evidencia de la toma de conciencia como colectivo y de que la iniciativa de algunas universidades de implantar la figura del Defensor Universitario desde finales de la década de los 1980 se había extendido y ad-quiría una dimensión que la llevaba a formar parte del modelo de universidad. A su vez, esa primera reunión fue el germen de la futura constitución de la CEDU en 2006 como consecuencia lógica de la voluntad de los integrantes de las Defensorías Universitarias de consolidar un punto de encuentro, análisis y debate que sirviera de apoyo a su labor, y de plataforma desde la que realizar, en la medida de lo posible, aportaciones al conjunto del sistema universitario.

La celebración del 25 aniversario activa la memoria de quienes nos han precedido, y reconoce y agradece su compromiso. Y, sobre todo, nos sirve como referencia para seguir llevando adelante la tarea de velar por los derechos y libertades de la comunidad universitaria.

La mesa sobre salud mental en el ámbito universitario abordó un aspecto esencial para el bienestar de estudiantes y personas que trabajan en la universidad. La necesidad de adquirir más conocimiento sobre estas cuestiones y de definir el rol que debe asumir en esta materia la institución universitaria son útiles para el desempeño de la labor de supervisión que compete a las defensorías universitarias. Las intervenciones de Cristina Larroy García (UCM) y de Ana López Durán (USC) aportaron la visión especializada y la experiencia puesta en práctica en la clínica y servicio de atención que respectivamente dirigen. En conjunto, la mesa ofrece una perspectiva multidisciplinar y algunas propuestas concretas para abordar este desafío, conscientes de la importancia de promover entornos universitarios saludables y comprensivos.

Asimismo, nos adentramos en el estudio de los derechos laborales del Personal Docente e Investigador (PDI) al inicio de su carrera académica con una mesa formada por integrantes de defensorías universitarias. Ángel A. Rodríguez Sevillano (UPM), Santiago Salamanca Miño (UEX) y Enrique Delgado Huertos (UVa) analizaron las garantías necesarias para propiciar un inicio sólido y equitativo en el ámbito universitario. El estudio aflora vacíos legales y déficits que sorprenden de manera desagradable el día a día a quienes apuestan por hacer de la docencia y de la investigación universitarias su carrera profesional.

Finalizamos este número con un artículo fundamental sobre la mediación en la Ley de Convivencia Universitaria. Las metodologías que afrontan las discrepancias promoviendo la reflexión y el compromiso de sus protagonistas son modalidades de intervención con las que las Defensorías Universitarias estamos muy familiarizados. La Ley de Convivencia Universitaria otorga a estas metodologías la condición de herramientas ineludibles para el abordaje de las tensiones en el entorno académico y sitúa la mediación en un lugar preeminente. Carlos M. Alcover de la Hera (URJC) reúne la doble condición de experto académico en el tema y de exdefensor, lo cual, a mi juicio, incrementa el interés de sus aportaciones. Cabe destacar, tanto la perspectiva y la profundidad del análisis que realiza, como las recomendaciones que propone.

Con este número se escribe un punto y seguido significativo en el devenir de la revista Rueda. Con su publicación la Defensoría de la Universidad de Valladolid cierra un periodo de cuatro años en que se ha hecho cargo de su dirección y edición. Una labor en la transición que ha asumido todos los aspectos de la gestión de la revista incluido el proceso de maquetación. Dejo constancia en estas líneas del agradecimiento de la CEDU a Milagros Alario Trigueros (Defensora) y al equipo de la Defensoría de la Universidad de Valladolid, especialmente a Enrique Delgado Huertos (Adjunto a la Defensora), por su constante, generosa y magnífica labor. Extiendo el agradecimiento a Fernando Molinero Hernando (Profesor emérito de Geografía (UVa) y persona afín a la Defensoría) por su colaboración en la maquetación de la revista.

Agradecemos también a todos los autores, colaboradores y lectores su constante apoyo a nuestro propósito de promover un espacio académico, ético y justo.

Esperamos que disfruten de la lectura y que estas páginas inspiren nuevas reflexiones y acciones en el camino hacia una universidad más inclusiva y comprometida.

Artículos

Palabras del Ministro de Universidades al XXV Encuentro de las Defensorías Universitarias

Joan Subirats Humet



Estamos en un escenario de mayor individualidad, donde hay una reclamación para que se reconozca a cada uno su identidad propia y esto genera en instituciones como la vuestra demandas muy específicas en personas que no se sienten bien reconocidas en su especificidad en la estructura general de una institución como la Universidad.

Es evidente que somos, en el caso de las universidades públicas, instituciones públicas que nos sometemos a las lógicas del Derecho Administrativo en muchos casos, y esto hace también que en muchos casos haya una cierta confusión entre igualdad y homogeneidad y, por lo tanto, la tendencia general de las normas es a hablar en términos muy generales y, en cambio, vosotros os encontráis con situaciones muy específicas.

Yo me acuerdo, cuando estudiaba Derecho Administrativo hace muchos años en un libro de Garrido Falla, de una frase que decía que la Administración Pública ha de actuar con eficacia indiferente, que es toda una definición de lo que es la Administración, eficacia indiferente, porque hay una cierta confusión entre igualdad y homogeneidad, ¿por qué?, porque si tratas a todo el mundo por igual, entonces no hay distinguos y entonces no hay precedentes; el precedente se convierte en algo negativo cuando, en cambio —digamos que es vuestro caso— vosotros estáis todo el día trabajando desde la categoría al caso ¿no? Tenéis que ir trasladando esa situación de categoría y de caso, que es algo que hace más compleja vuestra actuación.

Y cada vez más, cuando hablamos de complejidad, hablamos también de que no hay una única razón para una situación específica, sino que hay un conjunto de elementos que forman parte de esa complejidad.

Yo a veces digo en broma que la sociedad tiene problemas, la Universidad tiene Departamentos; podríamos decir que las personas tienen problemas y en cambio, la estructura de la administración de la Universidad está muy compartimentada, la propia idea de competencias hace segmentar problemas complejos en trocitos, es decir, —y estoy intentando poner de relieve que vuestra institución cumple un papel—, cubre un papel muy significativo de relación entre la estructura administrativa homogénea más general de eficacia indiferente y los casos específicos de los cuales vosotros os ocupáis.

Es evidente, por lo que he visto en el programa que habéis desarrollado estos días, que sois muy conscientes de ello porque habláis de inteligencia artificial, implementación de la LOSU, de la resolución de conflictos a través de nuevos cauces, creo que reflejan muy bien —algunos no todos— los problemas a los que nos vamos enfrentando. Estos dos años que llevo como ministro he visto el crecimiento de los problemas vinculados a la salud mental, tenemos una encuesta que realizó la Universidad de Valencia, que nos ayudó con esta encuesta con más de 60.000 respuestas, donde, si no recuerdo mal, se ponen en evidencian los problemas de salud mental surgidos desde la pandemia, un nivel de significado muy claro, todos los temas vinculados a la precariedad desde la crisis del 2008: la infrafinanciación de las universidades ha tenido dos impactos muy claros, en 14 años hemos bajado un 20 % la financiación pública de las universidades; este escenario ha tenido como respuesta que las universidades aumentaran las tasas y aumentarían la precariedad del personal; evidentemente esto genera problemas de todo tipo y tiene efectos palpables en vuestras propias dinámicas.

Los temas de abandono —también hemos hecho un estudio sobre abandono en las universidades— demuestran muy claramente la relación entre origen social y nivel de abandono en los primeros cursos. En la LOSU hemos empezado a incorporar las ideas de mentoría y de acompañamiento y hay ahora, incluso, un programa experimental de inclusión social, que estamos haciendo con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para favorecer esas transiciones hacia la Universidad.

Todo el tema vinculado al acoso, a las violencias de género ha sido también un gran tema en los últimos años y ahora hace unos pocos días ha sido tratado en una reunión en Bilbao (II Conferencia para acabar con las violencias de género en la Academia —23-24 de octubre de 2023—) del grupo de Unisafe. A partir de este trabajo —precisamente esta cuestión también a nivel internacional— se han creado a través de la propia LOSU y la Ley de Convivencia todas las unidades de género que se dedican específicamente a esto, pero es evidente que también a vosotros os compete esta cuestión.

Además, obviamente las universidades tampoco están, ni mucho menos, alejadas de las situaciones que ahora se dan en relación con la defensa del pluralismo democrático y del pluralismo y debate ideológico y las tensiones que eso produce con políticas de cancelación.

Es decir, hay un conjunto de viejos problemas y de nuevos problemas que tienen, digamos, una presencia muy clara en las universidades y que de alguna manera a vosotros y vosotras que os toca defender derechos y libertades, os toca hacerlo más desde las lógicas de la *autoritas* que desde las lógicas del poder, desde las medidas de mediación, desde la búsqueda de maneras de resolución, lo que obliga a buscar canales propios; me parece muy significativo.

Sois además una institución, entiendo yo, que por la situación institucional que tenéis en muchos casos, recibís señales de lo que está empezando a acontecer o de lo que puede llegar a ser una situación más conflictiva, y por tanto, la canalización de esas señales hacia el gobierno de las instituciones, sin duda, forma parte de vuestra actividad, haciéndolo además, desde un trato más personalizado, menos rígido que las estructuras burocráticas tradicionales.

En definitiva, yo creo que, en este momento, cualquier cambio normativo del alcance que tiene la LOSU o la Ley de Convivencia va a tener efectos.

En estos años de Democracia hemos tenido tres grandes leyes, una cada 20 años aproximadamente y la aprobación de la LOSU, hace unos meses, evidentemente, genera dos tipos de tensiones; intenta, por un lado, obviar las cosas que no han funcionado con la ley anterior y proyectar, por otro, hacia los próximos años que sea una ley útil.

Creo que entre la LOSU y la Ley de Convivencia hay un claro reconocimiento a vuestra labor en el artículo 43, porque incorpora, aparte de mantener la autonomía de cada universidad para poder regularse un poco como quiera, desde el punto de vista de su composición, órgano unipersonal o colegial, esta institución le reconoce una significación creo clara, y entiendo que sigue siendo verdad que las defensorías universitarias son un dique y un aval para el mantenimiento del funcionamiento libre y democrático de la Universidad; en este sentido tenéis todo nuestro reconocimiento.

Estamos en un momento clave, lógicamente ahora estoy en funciones, lo que espero que esto no dure eternamente, y que por lo tanto podamos, yo o quien me sustituya en el cargo, podamos avanzar en las cosas que tenemos pendientes, que sé que a vosotros os preocupa especialmente, por ejemplo, el estatuto del PDI, que la aprobación de la LOSU no era nuestra intención, pero se aprobó en una enmienda parlamentaria que se tenía que tramitar en seis meses como proyecto de ley. Evidentemente, la tramitación no ha sido posible realizarla en estos meses, simplemente porque se han disuelto las Cortes y como gobierno en funciones no podemos hacer esta función, pero sí que estamos preparando un borrador, que está muy avanzado, del nuevo estatuto del PDI. Seguramente, el hecho de que no sea un decreto sino un proyecto de ley va a complicar un poco la situación, veremos cómo podemos encarar este tema, pero que sepáis que sí que hemos ido avanzando en la redacción de este estatuto del PDI.

También en el acuerdo del gobierno que hace unos días se presentó por parte de Pedro Sánchez y la vicepresidenta Yolanda Díaz hablaba de la determinación para poner en marcha el Estatuto del becario, que también es otro de los temas que estaba pendiente.

Nos comprometimos con los estudiantes antes que se terminara el año, antes de que supiéramos que se disolvían las Cortes y que había elecciones el 23 de julio, nos comprometimos a tener un borrador del Estatuto del estudiante este año; es un tema que también hemos ido trabajando y que está encima de la mesa.

Todo el tema de los impactos que pueda tener el último decreto que aprobamos el 18 de julio, el de acreditación y evaluación, lógicamente, va a tener sus impactos. Y todo el

funcionamiento del acceso a la carrera docente. El tema de las tasas que en la LOSU lo que hicimos fue congelarlas y no aumentarlas, la intención de un gobierno progresista, si puede seguir funcionando, y, como tal, y por lo tanto, si consigue la investidura en las próximas semanas, sería no solamente no aumentar las tasas, sino reducirlas en lo que se llama ese horizonte de gratuidad que tenemos previsto.

Éstos son algunos elementos que están encima de la mesa, que también quería compartir con vosotros y vosotras en esta clausura del XXV Encuentro de la CEDU.

Podíamos haber ido abundando en todas estas cuestiones, yo simplemente he querido señalar lo que tenía interés en compartir con todos vosotros y vosotras y quedo a vuestra disposición para acabar clausurando este encuentro.

Muchas gracias, rector, viceconsejero de universidades del gobierno de Canarias, presidente del Consejo social, presidenta de la CEDU y defensora de la Universidad de Las Palmas, por las palabras, como ha dicho muy bien el viceconsejero a mí me hubiera encantado estar, pasar de la virtualidad a poder estar aquí presente para encontrarme con todos vosotros y vosotras y gozar de la hospitalidad, de la cual ya disfruté cuando visité la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Solamente deciros para acabar que es muy importante algo que antes no he mencionado, que es un poco lo que ya es política de interior en España que es la política europea, las universidades españolas son universidades europeas, está previsto que en el 2027 acabemos la construcción de universidades europeas, con 500 universidades europeas y las universidades europeas están organizadas todas de manera distinta; fijaos que en la LOSU se habla de que las universidades podrán tener facultades, departamentos, o no, y una idea de trabajar con la autonomía para que cada universidad pueda desplegar sus propias lógicas y en este sentido la institución de los *ombudsmen* universitarios y las defensorías va a ser un elemento clave.

Muchas gracias a todos y todas, por estar aquí, por defender esta institución, que como he dicho antes, es clave para nuestro sistema universitario.

XXV Encuentro de las Defensorías Universitarias. La visión de los expresidentes/as de la CEDU

MILAGROS ALARIO TRIGUEROS

Defensora de la Universidad de Valladolid. Presidenta de la CEDU de 2021 a octubre de 2023

Desde 1996, que se celebró en Castellón el primer Encuentro Estatal de Defensorías, se vienen realizando sistemáticamente (anualmente desde el 2000) Encuentros de Defensores/as y personal de las Defensorías, orientados a potenciar la proyección de la Institución de la Defensoría Universitaria y su compromiso con la calidad universitaria (académica y humana), poniendo en común problemas o cuestiones de actualidad, compartidos o específicos en las distintas universidades, y siempre abriendo espacios de debate conjunto de los miembros de las defensorías.

Pues bien, hemos llegado al cuarto de siglo y me cabe el honor de participar como presidenta de la CEDU en este XXV Encuentro CEDU.

La necesidad de avanzar en la organización de las defensorías, a raíz de ese trabajo conjunto realizado en los Encuentros, llevó el 26 de Octubre de 2007, durante uno de los Encuentros Anuales celebrados por los Defensores Universitarios, a la firma del Acta fundacional de la que sería primero la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios y, desde 2021, Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias. Una Asociación que reúne a 74 Defensorías de las diferentes universidades españolas en sus distintas denominaciones.

Cabe recordar que la figura del Defensor tiene como misión velar por los derechos y libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria y se introdujo por primera vez con la Ley Orgánica de Universidades de 2001 si bien algunas universidades fueron pioneras al crear una figura que terminó consolidándose en el panorama universitario.

La Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitaria (LOSU) reconoce las defensorías como una estructura obligatoria tanto en universidades públicas (art 43) como privadas (art 97), con la función de «...velar por el respeto de los derechos y las libertades del profesorado, estudiantado y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, pudiendo asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios. Sus actuaciones vendrán regidas por los principios de independencia, autonomía y confidencialidad.»

La CEDU, a lo largo de estos años, ha creado unas estructuras organizativas y de comunicación que permiten un intercambio fluido y continuo de información, y se ha consolidado como un espacio básico para compartir experiencias o solicitar asesoramiento sobre los nuevos problemas que se acumulan en la agenda de las defensorías, enfrentadas constantemente a nuevos retos.



Fotografía de las expresidentas y expresidentes de la CEDU en el acto de intervención durante el XXV Encuentro de Defensorías Universitarias en las Palmas de Gran Canaria, octubre de 2023

Llegar hasta aquí no ha sido fácil y la posición institucional y el reconocimiento actual de la figura del defensor/a, es el resultado del esfuerzo y el compromiso de muchas personas que, a lo largo de estos años, han trabajado para que las defensorías ganaran presencia en cada una de las universidades y para que la CEDU tenga un peso y sea reconocida como interlocutora con el Ministerio de Universidades, la CRUE o el Defensor del Pueblo.

Nada de esto habría sido posible sin la colaboración y el trabajo de muchas personas a las que, por supuesto, es de justicia agradecer, especialmente a todas que, como miembros de las sucesivas Comisiones Ejecutivas de CEDU, han trabajado incansablemente para ello y, por supuesto, a sus presidentas/es. Por ello hemos querido que este XXV Encuentro haya sido un acto de homenaje al trabajo de todas las personas que nos han precedido en las Defensorías, Sindicaturas, Valedurías, Aldezle, pero, al no poder hacerlo personalmente a todas ellas, esperamos que se sientan representadas en las/los expresidentes de CEDU y en el homenaje que les hemos realizado.

En las siguientes líneas vamos a repasar, de la mano de sus protagonistas, los hitos y retos a los que CEDU se ha ido enfrentando a lo largo de estos años y el papel que cada Ejecutiva y presidente/a han jugado en su resolución. A todos y a todas muchas gracias por vuestro trabajo y por ser la memoria viva de nuestra historia.

Con motivo del acuerdo inicial para la creación de la CEDU se realizó un texto —la Declaración de la Granja— en el que se exponían los principios básicos que inspiraban el funcionamiento de las defensorías y el compromiso con la actuación compartida; texto que se dispuso para la firma por todas las personas que ocupaban el cargo de defensor/a en ese momento. Con motivo de este XXV Encuentro se ha redactado y aprobado un nuevo texto —la Declaración de Las Palmas de Gran Canaria—, suscrito por 57 universidades, que está recogido al final de este apartado, tras las exposiciones de los expresidentes.

MARÍA TERESA GONZÁLEZ AGUADO

Defensora de la UPM. Presidenta de la CEDU de 2007 a 2011

En primer lugar, quiero agradecer de todo corazón a la Presidenta de la CEDU y a su Comisión Ejecutiva, la amable invitación cursada para que nos encontremos todos aquí hoy y que podamos expresar en muy pocas palabras nuestras emociones y nuestros recuerdos de lo que ha sido, por lo menos en mi caso, el cargo más apasionante e importante de los que he ocupado y ocupo en mi universidad. Sirva de ejemplo una frase que escribí en mi discurso de despedida como Defensora en marzo de 2012, “llegué al cargo como una humilde Ingeniero de Minas y salgo como una Defensora de los Derechos Humanos”. Se puede entender ahora, en este contexto, lo que supuso para mí en 2006, dos años después de salir elegida por el Claustro de la UPM como Defensora, y ocupando el cargo de Coordinadora de la Comisión Permanente, de implicarme y “empeñarme” (no en vano soy asturiana) en la constitución de una asociación, que nos sirviera de puesta en valor y de canal de transmisión ante las autoridades pertinentes, de aquellas conclusiones y reflexiones que se recogían en los Encuentros Estatales como en el que hoy nos encontramos.

Los Defensores y Defensoras, nosotros y nosotras, no tenemos nada más y nada menos que nuestra palabra, el arma más valiosa, y esa palabra, entendíamos entonces, debería ser una única voz para llegar a los que gobiernan y los que legislan, ya que es ahí dónde en nuestra medida podíamos incidir en que nuestro mundo, la universidad, fuese más justo, más ético y más amable. Y este empeño, y digo empeño porque no fue fácil, apoyado por la mayoría de los miembros de la Comisión Permanente, de los que se encuentra alguno aquí, vio la luz en el X Encuentro Estatal celebrado en Madrid organizado por mi Universidad en 2007, hace exactamente 16 años.

El Proyecto de Estatutos de la CEDU se expuso públicamente durante esos días y finalmente en la Asamblea celebrada el 27 de octubre de ese mismo año fue aprobado por unanimidad por todos los Defensores y Defensoras asistentes. Simultáneamente, y ya que la CEDU contemplaba en sus Estatutos el tratamiento de los exdefensores y exdefensoras, tratamiento insólito en aquel momento en asociaciones similares como

la CRUE, se invitó a todas las personas que habían ocupado la Defensoría en las Universidades desde el inicio de la figura, todavía con carácter voluntario hasta la entrada en vigor de la LOU y ellos también firmaron emocionados.

El tratamiento que los Estatutos de la CEDU otorgan a los exdefensores y defensoras se basa en un principio fundamental en mi opinión, que es, la diferencia entre lo que significa el poder y la autoridad. El poder te abandona en el mismo instante que dejas el cargo, y así debe ser, además, mientras que la autoridad te acompañará mientras tú desees que te acompañe. Por eso, creo firmemente que el defensor nunca deja de ser defensor.

Finalizo aquí mi intervención, expresando la emoción que siento en estos momentos de ver que aquel bebé llamado CEDU, ahora es una persona adolescente, inteligente, empática, ética, con espíritu crítico, curiosidad científica, y que se está convirtiendo en un futuro líder, por lo que siento que aquellos padres cumplimos con nuestra misión. Muchísimas gracias a todos por hacerlo posible.

ROSA M. GALÁN SÁNCHEZ

Defensora de la UCM. Presidenta de la CEDU de 2011 a 2012

No os podéis imaginar lo contenta que estoy de poder estar aquí y recordar aquellos años tan intensos en lo profesional y, sobre todo, en lo personal. Mi paso por la presidencia de la CEDU fue breve. Fui designada en octubre de 2011, en el Encuentro celebrado en Cartagena, y presenté mi renuncia el 20 de julio de 2012, cuando faltaban escasas semanas para que naciera mi hijo que, desde ese momento, y como comprenderéis, se convirtió en el centro de mi vida. No obstante, sí tuve mucha actividad en los momentos previos, desde mi incorporación a la comisión ejecutiva de CEDU (y antes en la coordinadora) y, sobre todo, desde mi puesto de vicepresidenta, con Maite al frente. Solo os señalaré alguno de los hitos que creo que merecen recordarse en este momento y que, probablemente, algunos no conozcáis.

El 31 de octubre de 2008 se celebró en la UCM una Reunión Extraordinaria de la Comisión Ejecutiva de la CEDU, a la que asistió, por petición propia, el Director General de Universidades del Ministerio de Ciencia e Innovación, Sr. D. Felipe Petriz (anterior rector de Zaragoza), que nos solicitó la colaboración del colectivo de Defensores Universitarios en la elaboración del Estatuto del Personal Docente e Investigador y el Estatuto del Estudiante, dada su condición de «observatorio privilegiado» de los problemas y carencias que se producen en la institución universitaria (esto es literal). Como continuación a la colaboración solicitada, y siguiendo con el calendario de reuniones, se celebraron diversos encuentros en el Ministerio de Ciencia e Innovación donde se presentaron las propuestas concretas del colectivo de Defensores Universitarios Españoles, relativas al texto final regulador del Estatuto del Personal Docente e Investigador, con escaso éxito, como sabemos, ya que aquella norma no fue aprobada.

Sí se consiguió la inclusión de una adición en el art. 14.3 del Real Decreto 1742/2003, de 19 de diciembre, por el que se establece la normativa básica para el acceso a los

estudios universitarios de carácter oficial, a fin de mantener el cupo de reserva de las plazas para personas con discapacidad en la convocatoria extraordinaria o de septiembre.

También los Defensores universitarios, a través de CEDU, conseguimos meter pluma en el Estatuto del Estudiante Universitario, mejorando el articulado e incorporando lo que a nuestro entender y conocimiento debía estar ahí. No conseguimos entonces modificar una norma que, rémora del pasado, dificultaba enormemente la salvaguarda de los derechos de nuestros estudiantes y de las universidades: el reglamento de disciplina universitaria de 1954. Sí se elaboró un borrador de proyecto donde estuvimos representados por Eduardo Gamero, en aquel entonces Defensor de la Pablo Olavide. Ese borrador, que debió quedarse en el fondo de algún cajón del Ministerio, es hoy, casi literalmente, la actual norma de convivencia universitaria.

Fueron buenos tiempos. La Ministra Mercedes Cabrera, primero, y el Ministro Gabilondo, después, confiaron en nosotros y nos escucharon. Fueron muchas las reuniones que tuvimos con responsables públicos en aquellos tiempos. Con el Secretario de Estado, Marius Rubiralta (antiguo rector de Barcelona), con la Directora General de Formación y Orientación Universitaria, Mercedes Chacón... y una que quiero hoy mencionar expresamente: El 15 de diciembre de 2009 nos reunimos en el Congreso de los Diputados, con la Diputada socialista y portavoz de Política Universitaria, Montserrat Palma. ¿Os suena? Creo que en aquellas conversaciones le inoculamos el virus y hoy es una de las nuestras.

No me alargo más. Solo un último recuerdo a los pioneros. Algunos están afortunadamente aquí (Jesús Pérez Peña). Otros ya no están (Montse Casas). Yo quiero particularmente referirme a una, Merche Gutiérrez, la primera defensora de la UCM, mi antecesora y de la que aprendí el oficio y que siempre dice que quien ha sido defensor ya lo es para siempre. Gracias por darme la ocasión de reafirmar estas palabras.

CARMEN CARDA BATALLA

Síndica de Greuges de la Universitat de València. Presidenta de CEDU de 2012 a 2013

Mi andadura como síndica de greuges de la Universitat de València se inició el 20 de julio del año 2010, por lo que una de mis primeras actividades institucionales fue la participación a finales del mes de octubre en el “XIII Encuentro Estatal” siendo la presidenta de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU) María Teresa González (defensora de la Universidad Politécnica de Madrid) y que fue organizado por el equipo de la sindicatura de la Universitat de Barcelona, encabezada por el síndic de greuges Antoni Mirambell, que por desgracia ya no está entre nosotros, y a quien quiero rendir homenaje por su actividad siempre comprometida con las tareas de la CEDU.

El año siguiente fue la Universidad de Cartagena la encargada de la organización del “XIV Encuentro Estatal” y en él fue elegida presidenta Rosa María Galán (defensora de

la Universidad Complutense de Madrid), incorporándome a su equipo como vicepresidenta. Su renuncia en julio del 2012, por motivos personales, me llevó a ocupar como sustituta el cargo y fui refrendada como presidenta en el “XV Encuentro Estatal” que fue organizado por la Universidad de Almería. Al año siguiente, en noviembre de 2013, concretamente en el “XVI Encuentro Estatal” que de manera conjunta organizaron la Universidad Pablo Olavide y la Universidad de Sevilla, aprobamos los nuevos estatutos de la CEDU tras lo que deje el cargo y fue elegida Joana Maria Petrus (síndica de greuges de la Universitat de les Illes Balears) como nueva presidenta de la CEDU.

Como reflejo de la época que nos tocó vivir a las defensorías por aquellos años, los nuevos planes de estudio y la crisis económica, mencionaré las ponencias desarrolladas en los encuentros que presidí y a las personas que, con una dosis extra de compromiso y generosidad, las desarrollaron.

Tras la entrada en vigor de la normativa de estudios universitarios adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), era una preocupación de todas las defensorías las dinámicas y los resultados en la vida universitaria derivadas de la implantación de los nuevos grados y posgrados. Así en el encuentro de Almería bajo la coordinación de las defensoras Marta Elena Alonso (U. de León), Carmen Jiménez (U. de Córdoba) y Rosa Muñoz (U. de Sevilla) planteamos una ponencia y posterior puesta en común del “Análisis de los cambios legislativos que afectan a la Universidad” y debatimos, en particular, sobre la “Evaluación del rendimiento académico” siendo esta ponencia coordinada por los defensores Carlos Alcover (U. Rey Juan Carlos) y Vidal Mateos (U. de Extremadura). En el encuentro del año siguiente en Sevilla reflexionamos sobre “Las guías o planes docentes como contrato de aprendizaje” en una ponencia coordinada por Vidal Mateos (U. de Extremadura) y Joana Maria Petrus (U. de les Illes Balears); y, de nuevo, sobre “Evaluación y calificación en el ECTS: análisis de casos y conflictos” en la ponencia coordinada por José Rafael Guillamón (UNED) y María Acale (U. de Cádiz).

No por ello dejaban de tener vigencia las cuestiones clásicas e inherentes a la actividad cotidiana de todas las defensorías. Así, basado en el esfuerzo continuado de la CEDU de puesta en común y reflexión sobre posibles herramientas para uso general, también reflexionamos en Almería sobre “La defensoría universitaria como órgano necesario, tanto más en tiempos de crisis” con una ponencia coordinada por Argimiro Rojo (U. de Vigo) y Eduardo Gamero (U. Pablo Olavide) y en el encuentro de Sevilla sobre otros dos temas comunes como fueron: “La mediación” ponencia coordinada por Carlos María Alcover (U. Rey Juan Carlos) y Encarnación Lemus (U. Huelva) y sobre “Derechos y Políticas Sociales: las defensorías universitarias ante la crisis y los recortes. Nueva política de becas: profundizando en el desmantelamiento de los derechos sociales” coordinada por Marta Elena Alonso de la Varga (U. de León) y José Manuel Palazón Espinosa (U. de Murcia).

Quisiera también traer a la memoria de todos cómo clausuramos aquel encuentro de Sevilla y fue con la conferencia de la presidenta de la CRUE Adelaida de la Calle, Rectora de la Universidad de Málaga. Pero en particular quisiera recordar el homenaje de la CEDU el a los que nos dejaron demasiado pronto: Monserrat Casas (Rectora y antigua síndica de greuges de la U. de les Illes Balears) y a José Luis Alonso (Defensor de la U. de Zaragoza), para nosotros Pepelu, que falleció tras el encuentro de Almería.

Coetáneamente con los encuentros nacionales de todas las personas titulares de las Defensorías Universitarias se iban desarrollando los encuentros de ámbito territorial donde habitualmente se debatían temas más específicos; así se desarrollaban encuentros de las universidades de la comunidad de Madrid, la Xarxa Vives o el G9 y sus adheridos. En el periodo en que fui presidenta de la CEDU también tuvo lugar un encuentro de carácter internacional, la reunión de ENHOE, que fue organizada por la Universidad Europea de Madrid. En ella el entonces ministro Ángel Gabilondo reflexionó con gran acierto sobre nuestro papel en la universidad. También convocamos y llevamos a cabo algunas reuniones técnicas para abordar problemáticas específicas y las periódicas de la comisión ejecutiva.

Quisiera agradecer al defensor, por aquel periodo, Vidal Mateos (U. de Extremadura) que con gran ilusión, y una importante dosis de trabajo añadido, diseñó y puso en marcha la web de la CEDU. Mediante ella constato que han acabado por incorporarse a la CEDU la casi totalidad de las diferentes defensorías universitarias (74 en el año 2023), siempre fue uno de mis retos como presidenta: trabajar para que todas las universidades públicas y privadas se incorporaran a la CEDU.

Por ello deseo que este “XXV Encuentro Estatal” que ha organizado la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria bajo la presidencia de la CEDU de Milagros Alario (defensora de la U. de Valladolid) así como también todos los encuentros venideros, nos permitan seguir poniendo en común nuestras dificultades y también nuestras estrategias para la resolución de los conflictos propios de nuestras defensorías. Sin duda salimos fortalecidos para el desempeño de nuestras cotidianas labores como defensores, valedores, mediadores, tribunales de garantías, adeples, sindics de greuges....de la CEDU (ahora Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias).

En el “XVII Encuentro Estatal” que tuvo lugar en la Universidad de Extremadura en 2014 y bajo la dirección de Maria Acale (U. de Cádiz) empezó su andadura la revista RUEDA y justamente ahora en su último número, el 7, de nuevo Angel Gabilondo, ahora el Defensor del Pueblo, publica la editorial “Condiciones del Defensor Universitario”. Reproduzco su último párrafo, aunque insto a su lectura más detenida: “Grandeza de espíritu y generosidad, noble temperamento, incluso grandeza de alma. Evidentemente no hay sexenios para eso, como no hay manual de instrucciones para encontrar tesoros. De acuerdo, sin docencia e investigación, sin innovación y transferencia, sin implicación social, no hay propiamente Universidad. Pero sin grandeza de espíritu no hay ni defensor, ni rector, aunque trienios, quinquenios y sexenios dancen emocionados en su currículum”.

Acabaré recordando unas reflexiones de cara a la defensoría/universidad que incluimos en el último informe como síndica de la Universitat de València y que creo puedo hoy, después de diez años, seguir defendiendo como plenamente vigentes:

- “Mirar con otros ojos” y así esforzarse en identificar los problemas.
- “Escuchar con atención” para que se pueda hacer hincapié en definir y aplicar políticas que faciliten la vida del estudiante, el profesorado y el personal de administración y servicios.

- Y así actuar “con grandeza de espíritu” como garantes de los derechos de toda la comunidad universitaria.

JOANA M^a PETRUS BEY

Síndica de Greuges en la Universitat de les Illes Balears. Presidenta de CEDU de 2013-2015

Dignísimas autoridades políticas y académicas, es para mí un honor haber sido invitada a esta vigésimo quinta Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias que ha querido reconocer la labor de los presidentes y de las presidentas de esta asociación.

Mi paso por la CEDU se extendió desde noviembre de 2010 a febrero de 2016, en que fui Defensora (*Síndica de Greuges*) en la Universitat de les Illes Balears. Quiere esto decir que mi primer “encuentro” fue el de Cartagena, en 2011. Fue aquél el decimocuarto encuentro estatal. Allí conocí por primera vez a insignes representantes de esta organización, algunos de los cuáles hoy nos acompañan, y a los que hay que agradecer el esfuerzo realizado para esta asociación viera la luz, me refiero a Maria Teresa González Aguado (UPM), a Eduardo Gamero (U. Pablo de Olavide) a Joan Miró Ametller (U. de Girona) o a Antoni Mirambell (U. de Barcelona), que nos dejó prematuramente ahora hace tres años. Pero también conocí en Cartagena a Defensores “nuevos” en estas lides, como yo misma entonces, con quienes tendría ocasión de trabar posteriormente una fructífera y ancha amistad. En mi memoria, José Luis Alonso, *Pepelu*, defensor de la Universidad de Zaragoza, que fallecería repentinamente al año siguiente, y también Vidal Mateos, de la Universidad de Extremadura; José Palazón, de la Universidad de Murcia; José María Aguirre, de Universidad de La Rioja o Argimiro Rojo de la Universidade de Vigo, que acababa por entonces de suceder a Luis Espadas en la Presidencia del Tribunal de Garantías.

Participé en cuatro encuentros más después del de Cartagena: Almería en 2012; Sevilla, 2013; Badajoz 2014 y Madrid 2015, asumiendo la presidencia de la CEDU durante el bienio 2013 - 2015.

La breve duración de la Presidencia de nuestra asociación impide llevar a cabo logros o avances dignos de mención, a menos que uno tenga la suerte, como tuve yo, de que ocurran tres cosas. En primer lugar, que uno suceda en el cargo a una Defensora con gran ímpetu y empuje, como fue en mi caso Carmen Carda, defensora de la Universidad de Valencia; en segundo lugar, que tenga la oportunidad de contar con un equipo increíblemente trabajador e ilusionado, al que ahora me referiré y, en tercer lugar, que pueda dejar la labor iniciada en manos otro Defensor que dé continuidad a las iniciativas que se impulsaron. De nuevo, en mi caso, fue José Palazón, Defensor de la Universidad de Murcia, quien me relevó en el cargo en noviembre de 2015.

El bienio que presidí tuvo esa suerte, de manera que se pusieron en marcha algunas actuaciones que merecen ser recordadas, y que no hubieran sido posible sin los diez Defensores y Defensoras que formaron parte del Comité Ejecutivo durante ese período.

do: Carmen González Chamorro (*Karen*, de la Universidad Politécnica de Madrid), que fue una resolutive y eficaz Secretaria y el resto del equipo: Vidal Mateos (Universidad Extremadura); José Palazón Espinosa (Universidad de Murcia); Maria Acale Sánchez (Universidad de Cádiz); Eugenio Baraja Rodríguez (Universidad de Valladolid), Enrique Martínez Ansemil (Universidade A Coruña); Elia Cambón Crespo (Universidad Europea de Madrid); José Maria Aguirre Oraa (Universidad de la Rioja), Paz Battaner Árias (Universidad Pompeu Fabra) y Manual Montalbán Peregrín (Universidad de Málaga). Todo lo que de bueno tuvo la presidencia de la CEDU durante ese bienio fue gracias a ellos.

¿Qué logros y retos nos propusimos? Un primer logro, no menor, fue lograr registrar los Estatutos, tarea a la que contribuyeron con denuedo los defensores del anterior equipo, en especial Carmen Carda, expresidenta y Carlos Alcover de la Hera, de la Universidad Rey Juan Carlos, quienes nos guiaron entre la burocracia interminable de la administración.

Una segunda cuestión fue la de presentar ante la Asamblea General de la CEDU un detallado balance de cuentas, que arrojó un saldo tan positivo que nos permitió proponer la reducción de la cuota anual de afiliación, algo que, como pueden imaginar, fue muy bien recibido.

Uno de los principales propósitos que marcó este bienio fue la voluntad de fortalecer la figura del Defensor Universitario en las Universidades españolas y también internacionalmente. Con el fin de divulgar la figura del Defensor Universitario a nivel estatal, la Comisión Ejecutiva se reunió en muy diversos lugares de España: Cádiz, Valladolid, Madrid (Universidad Europea) y Barcelona (Universidad Pompeu Fabra), donde nuestra presencia concitaba siempre el interés y la atención de los gabinetes de comunicación universitaria y de la prensa local, contribuyendo así a reforzar la labor de nuestros compañeros en esas universidades. Una presencia que se logró apoyar también a través de la red G9 de defensores, a la que pertenecíamos tres defensores del comité ejecutivo. La red G9 se reunió en aquel bienio dos veces al año, en encuentros que celebramos en Palma de Mallorca, Badajoz, Cuenca, San Sebastián y La Rioja. Tan exitosos fueron sus encuentros, en los que no solo se trabajaba, sino que se disfrutaba de la camaradería, que funcionamos con lo que denominamos el “G9-ampliado”, una red a la que, además de las universidades propiamente del G9, se sumaron los defensores de Murcia, A Coruña y Politécnica de Madrid, entre los más habituales.

La consolidación de la figura del defensor a nivel internacional se logró reforzando nuestra presencia en la ENHOE, la asociación europea de defensores universitarios con sede por entonces en Austria, una labor a la que debemos agradecer el enorme esfuerzo realizado por Marta Elena Alonso de la Varga (Defensora de la Universidad de León), entre otros.

En el ámbito internacional, logramos también estrechar lazos con la red mexicana de defensores (REDDU) y, junto a ella, impulsar la firma de un acuerdo de colaboración para crear la **Red Iberoamericana de Defensorías Universitarias RIDDU** <https://www.riddu.org/>, una asociación a la que el equipo que presidió posteriormente la CEDU, con José Palazón al frente, supo dar continuidad y hoy parece ser un proyecto consolidado, pues acaba de celebrarse este verano de 2023 el tercer encuentro en Rio

de Janeiro. Creo de justicia en este punto reconocer también la ingente labor realizada por Argimiro Rojo Salgado, Valedor de la Universidad de Vigo, que presidió la RIDDU desde 2018 y por Ángel Cobo Ortega (Universidad de Cantabria), quien sin duda han contribuido decisivamente a consolidar un proyecto colectivo que suma hoy ya más de 50 instituciones.

Dentro del proyecto de difusión de las Defensorías, se puso en marcha también en este bienio la **Revista Rueda**, cuyo número cero se publicó en 2015. **Rueda** fue una iniciativa exitosa gracias a la labor realizada por Maria Acale Sánchez, de la UCA, que fue sin duda su *alma mater* y que contó en sus inicios con la labor de otros defensores, entre ellos José Luis Sánchez Barrios de la Universidad de Salamanca y de Eugenio Baraja Rodríguez de la Universidad de Valladolid.

En el plano interno, pero no menor, he de señalar que en 2014 se puso en marcha la actual página web, que comportó un trabajo no solo de trasvase de información desde la anterior web existente, sino una ímproba labor de reconstrucción y recopilación de toda la documentación histórica de los distintos encuentros, reuniones ejecutivas, jornadas técnicas, red de asesores, etc. Esta web que ahora disfruta la CEDU debe su existencia a la perseverancia y tesón de Vidal Mateos, defensor de la Universidad de Extremadura, sin el cual nunca hubiera llegado a existir. Mantenerla actualizada para que no pierda su utilidad, incluyendo su intranet, es ahora responsabilidad de los sucesivos equipos, que sin duda continuarán utilizándola como herramienta de comunicación.

Bien, hasta aquí enumeraría yo los logros y retos que recuerdo con más claridad y ciertamente, una vez que uno hace memoria, tiene la impresión de que fueron años de incesante trabajo. Sin embargo, no vayan a creer que yo tuve nada que ver con eso. En absoluto. Lo dije al inicio, tuve simplemente la suerte de poder estar al frente de un equipo que combinaba ímpetu con reflexión, personas muy valiosas, como con seguridad lo son todos ustedes, firmemente comprometidas con su labor como Defensores, y a las que —aquellos que nos sucedieron— decidieron continuar su labor.

Sólo así, avanza la rueda del progreso, y observen que digo *rueda*, como nuestra revista. Decía Pascal Bruckner en su libro *“La tentación de la inocencia”* que publicó Anagrama en 1996, que *“el individualismo es una ficción tan insuperable como imposible”*, en efecto, tenemos la tentación de hablar en primera persona o de aclamar a los líderes, sin embargo, *“hay una injusticia cronológica en el progreso (...) [porque] nuestra prosperidad actual se levanta sobre el sacrificio de las generaciones anteriores”* (Ob. cit., 60), es decir, sobre el esfuerzo colectivo. Y es siempre así, el progreso de asociaciones, de universidades, de pueblos, de estados y de naciones, es resultado del trabajo silente y anónimo de decenas, cientos, miles o millones de personas que, simplemente, cumplen en todo momento y lugar con su deber. Creo que esta asociación lo sabe bien y es buena prueba de ello. Debe llenarnos de satisfacción ver que lo que un día fundaron unos ilusionados defensores y defensoras, sigue funcionando de forma renovada y fortalecida gracias a esa cadena humana de valor que hemos construido. Muchos éxitos al nuevo presidente, Lluís Caballol Angelats (Universitat de Barcelo-

na) y a todo su equipo y de nuevo mi agradecimiento a la Comisión Ejecutiva saliente y en especial a su Presidenta, Milagros Alario Trigueros (Universidad de Valladolid), por esta invitación a compartir con todos ustedes este 25º aniversario de la Conferencia Estatal de Defensorías Universitaria. ¡Por otros veinticinco años!

JOSÉ MANUEL PALAZÓN ESPINOSA

Defensor de la Universidad de Murcia. Presidente de CEDU de 2016-2017

En primer lugar, tengo que agradecer la invitación al Encuentro que ha supuesto revivir momentos entrañables y tener la oportunidad de reencontrarme con el resto de presidentes y presidentas de la CEDU y con algunos defensores y defensoras que conocí en mi etapa de defensor y que siguen ocupando su defensoría.

Tuve el honor de que se me encomendase la presidencia de la CEDU entre las Asambleas de Madrid (2015) y Cuenca (2017). Me presenté con un equipo que incluía a miembros de la magnífica ejecutiva de Joana Petrus, en la que tuve la suerte de participar, y otros que se incorporaban por primera vez intentando mantener un equilibrio de tipos de universidad, zonas geográficas y género: María Acale (UCA), Vidal Luis Mateos (UEX), Elia Cambón (UE), Ángel Cobo (UniCan), Elena Battaner (URJC), Itziar Etxebarria (EHU/UPV), Carmen Jiménez (UCO, que iba a ser la organizadora del Encuentro de 2016), Francisco Ortega (ULPGC), Joan Manuel Del Pozo (UdG) y Miguel Alcaraz (USC). Posteriormente se incorporaron para suplir las bajas, por fin de mandato o por dimisión, Jerónimo Betegón (UCLM, organizador del encuentro de 2017), José Luis Sánchez (USAL), Elena Grau (UV) y Antonio Ángel Ruiz (UGR), que me sucedió en la presidencia

Una de las decisiones que tomamos en la primera ejecutiva fue informar previamente a los defensores del orden del día de nuestras reuniones por si desde alguna defensoría se quisiese sugerir algún tema de interés, lo que sucedió en alguna ocasión. También decidimos mandar por correo electrónico un breve resumen de lo tratado en la comisión antes de incorporar el acta definitiva a nuestra intranet. Asimismo, acordamos que los temas de los encuentros o de las jornadas técnicas se decidiesen por votación y propuesta de las defensorías.

Nos marcamos el objetivo de consolidar de la revista Rueda@ que había nacido con Joana Petrus, a partir de la iniciativa de María Acale, y abrirla a la participación de defensorías iberoamericanas. Mantuvimos a María Acale como directora y cuando María dejó la defensoría le encomendamos la dirección a Teresa Cascudo de la Rioja. También decidimos mantener a José Rafael Guillamón (UNED) como representante de la CEDU en el CERMI. Por otra parte, nos planteamos, y conseguimos, reducir gastos cambiando de gestoría.

A continuación, voy a reflejar los tres grandes objetivos que nos planteamos desarrollar durante nuestros dos años de mandato:

El primer reto que asumimos fue el de implementar y difundir el manifiesto aprobado en nuestra asamblea de Madrid, en el que se pedía a los partidos políticos que concurrían a las elecciones de diciembre de 2015 el compromiso de acabar con el régimen disciplinario de 1954 y desarrollar unas normas de convivencia y un nuevo régimen disciplinario acorde a los principios de la sociedad democrática de 2015, de acuerdo con lo que establece el Estatuto del Estudiante. Dada la proximidad de las elecciones al inicio de nuestro mandato, la decisión fue enviarlo y presentarlo a los grupos parlamentarios una vez constituido el nuevo Congreso de los Diputados y darle publicidad en los medios de comunicación.

A pesar de nuestra insistencia, sólo aceptaron reunirse con la CEDU los grupos parlamentarios del PP, ERC y UP con una buena acogida del documento. Aprovechamos las reuniones para explicarles, además, los principales problemas que detectábamos desde las defensorías y les propusimos que nos llamasen cuando tuviesen interés en conocer otros enfoques de la realidad universitaria a partir de los asuntos que tratamos.

También buscamos el apoyo de rectores y estudiantes. Lamentablemente, la CRUE rechazó apoyar el documento y los estudiantes de la CREUP nos dijeron que desconfiaban del reglamento disciplinario que pudiese elaborar el nuevo gobierno y preferían continuar con el de 1954 por ser inaplicable en una sociedad democrática.

Uno de los objetivos con los que presenté mi candidatura que era el de potenciar la Red Iberoamericana (RIDU), cuya primera piedra fue el acuerdo de la CEDU con la REDDU mexicana, firmado por Joana Petrus. En la primera ejecutiva decidimos mantener a los mismos tres representantes de CEDU en la Comisión Coordinadora de RIDU que estaba formada por 3 españoles y 3 mexicanos (como miembros de CEDU me acompañaban Argimiro Rojo de la Universidad de Vigo y Ángel Cobo de la de Cantabria). Posteriormente, acordamos integrar en la coordinadora a las defensorías de la brasileña UFRJ, de la UES salvadoreña y de la PUCP del Perú.

El proceso de creación de la RIDU se extendió durante mis dos años de mandato y culminó, siendo ya exdefensor, en septiembre de 2018 con el Encuentro fundacional en la universidad de Córdoba (Argentina) cuya defensora se incorporó a la coordinadora una vez decidida la sede. No es posible explicar en estas líneas las razones que nos llevaron a intentar crear una red iberoamericana de defensorías ni el laborioso y largo proceso de creación de la RIDU (actualmente RIDDU). No obstante, resumiré brevemente las razones por las que decidimos dar ese paso:

- Las defensorías iberoamericanas comparten, en general, un modelo en el que sus titulares son profesores que ocupan el cargo por un tiempo limitado o que atienden (salvo Portugal) al personal y a los estudiantes, a diferencia de las defensorías anglosajonas que son ocupadas por profesionales y sólo atienden a los estudiantes
- Las universidades iberoamericanas mantienen muchos vínculos y espacios de cooperación, incluyendo los encuentros de rectores.
- Es positivo tener un espacio en el que las defensorías puedan colaborar y compartir experiencias.

- La RIdDU puede ser un instrumento excelente para ayudar a la implantación de las defensorías en países y universidades que todavía no las han implantado, como un elemento importante en la mejora de la gobernanza universitaria.

Una de las causas de que el proceso se alargase fue el cambio en la defensoría de la UNAM mexicana y la oposición del nuevo defensor a la implicación de los mexicanos y a que se pudiese aprovechar el encuentro de la REDDU en El Salvador para tener una primera reunión de la RIdDU. Una vez constatada la posición de la UNAM, decidimos seguir impulsando en solitario la creación de la RIdDU.

Gracias al trabajo de Ángel Cobo creamos una página web y una ficha de inscripción que se envió a todas las defensorías iberoamericanas de las que teníamos conocimiento, animándolas a incorporarse a la RIdDU (en diciembre de 2017 se habían inscrito 49 defensorías de Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, España, México, Panamá, Perú, Costa Rica y Argentina y antes del Encuentro de 2018 conseguimos incorporar, gracias al trabajo de los defensores gallegos a algunas de Portugal.

En septiembre de 2017 me invitaron a participar en la primera reunión de las nuevas defensorías del Perú (obligatorias por ley desde 2014), que pretendían formar una red peruana, similar a la CEDU. La reunión se celebró en Arequipa y algunos asistentes se incorporaron a la RIDU. Aunque dejé la defensoría en junio de 2018 seguí trabajando en la organización del Encuentro de Córdoba en el que tuve la suerte de poder participar, gracias Juan José Vera nuevo defensor de mi universidad, y la alegría de que Argimiro Rojo fuese elegido como coordinador, Ángel Cobo como secretario y Miguel Alcaraz como miembro de la Comisión Ejecutiva.

También nos planteamos tener más visibilidad como CEDU y potenciar las relaciones institucionales. Tuve varias conversaciones telefónicas y alguna presencial con el presidente de la CRUE pero todo quedó en buenas palabras sin llegar siquiera a conseguir tener una reunión conjunta de las dos ejecutivas para debatir los problemas que detectamos en las universidades. Tampoco aceptaron la invitación para participar en nuestros Encuentros o para intervenir en nuestra Jornada Técnica sobre crisis de derechos del personal y estudiantes. Si tuve una reunión satisfactoria con el presidente de la CREUP y acordamos la posibilidad de firmar un convenio de cooperación cuyo texto se aprobó en la asamblea de Cuenca.

Intentamos incorporar a la CEDU a más defensorías y en ese periodo se incorporó la universidad de Loyola. También pedimos a la CRUE que se implicase en que no hubiera universidades sin defensoría (entre ellas la pública de La Laguna)

Por último, indicar que intentamos mejorar nuestra visibilidad a través de la página web a la que incorporamos las palabras de Juncosa “Más justicia que derecho, más humanismo que burocracia, más autoridad que poder” como lema de la CEDU

Termino estas líneas felicitando a la CEDU por el buen criterio al elegir a su nuevo presidente. Estoy seguro de que la presidencia de Lluís Caballol, con quién he compartido muchos momentos, va a ser muy positiva para nuestra CEDU.

ÁNGEL RUIZ RODRÍGUEZ

Defensor de la Universidad de Granada. Presidente de la CEDU de 2017 a 2019

Al responder a la pregunta: que hiciste en los dos años que tuviste la responsabilidad de la presidencia de CEDU, me asalta la voluntad de responder en una sola palabra: “nada”, y es así, ya que me abruma los hechos importantes que se acometen en las dos presidencias que me rodean antes y después de mi periodo.

Con Pepe (presidente y def. de la Univ. de Murcia) el esfuerzo internacional que se inicia con RIDU, por ejemplo y, con Cecilia (presidenta y def. de la Univ. de Alicante) después, el hacer frente a la crisis del COVID, dos trabajos enormes uno exterior y otro interior quizá, poco valorado, pero ciclópeo ya que en unos meses todo cambió y hubo que hacer frente a una nueva situación que todos conocimos.

Recordé entonces el poema “que lastima” de León Felipe donde dice:

“Cosas de poca importancia parecen un libro y el cristal de una ventana en un pueblo de la Alcarria y, sin embargo, le basta para sentir todo el ritmo de la vida a mi alma.”

Sí, eso es lo que hice, “cosas de poca importancia” comparadas con el honor de representar a un colectivo como las defensoras y defensores siempre preocupados por garantizar los derechos de los universitarios sin más recompensa que realizar un buen trabajo.

Entre esas cosas de poca importancia estuvo la consolidación de lo que hicieron las presidentas anteriores y Pepe, porque no debemos olvidar que nuestro trabajo se realiza sobre lo que han hecho los que nos han precedido en circunstancias, casi siempre, peores a las nuestras. Ahí estuvo la reunión de Córdoba en Argentina, cuna de la autonomía universitaria, donde se afianzó la estructura de RIDU reglamentando esta RED. Personas de la Junta directiva como Argimiro, Miguel, Ángel y yo mismo, tratamos de construir un futuro que luego pasará por momentos difíciles con el COVID pero hoy es una realidad plasmada en la reunión de Río de Janeiro recientemente realizada y, en la que tuve el honor de participar. También en la europea ENOHE hubo que hilar fino entre el pasado y el futuro.

Como presidente tenía la encomienda de no establecer relaciones con ENOHE al no darse en la asociación una situación de transparencia suficiente: no se rendían cuentas, entre otras cuestiones. Cumplí el encargo sin perder de vista el futuro, para ello invité a título personal a Emilio (def. Univ. Carlos III) a formar parte de la ejecutiva de la asociación europea, digamos que solucionábamos el problema de una forma diplomática.

Otra de las áreas fortalecidas fue la presencia de CEDU como interlocutor válido ante el Ministerio de Universidades, recordemos que tenemos temas como las becas que necesitan en su trayectoria decisiones conjuntas y en gran medida vinculadas, tuve la suerte de conocer a dos Ministros en mi periodo y dos Secretarios de Estado: Marcial Marín y José Pingarrón pero sobre todo institucionalizar dos entrevistas anuales con la Secretaría de Estado y, a partir de ahí notar como la CEDU era respetada y valorada en su papel de interlocutora.

Igual ocurrió con el Defensor del Pueblo Español, entonces el señor Fernández Marugan, realizábamos una reunión cada año, donde compartíamos con su equipo problemas

que encontraban soluciones que habían sido sugeridas por CEDU al tener una información más directa sobre los problemas.

Queda claro que la relación que las distintas Defensorías mantenemos con los Defensores del Pueblo en las Autonomías es necesaria y fluida, pero curiosamente no ocurría así hasta este momento con el vértice de la pirámide de las Defensorías: DPE.

Con otras asociaciones como la CREUP para estudiantes mantuvimos vivas las relaciones fluidas que se habían trabajado con el presidente anterior, firmando acuerdos de colaboración.

Quizá más intensa resultó la apertura de relaciones con la CRUE en lo que se refiere a espacios ya que acordamos tener una sede permanente en sus locales de Madrid donde fuimos bien acogidos para celebrar nuestras reuniones siempre que lo solicitamos. Esta circunstancia reforzó la presencia de CEDU ante el colectivo de los rectores/as.

Con otras asociaciones privadas del campo de la defensa de las personas con discapacidad se establecieron convenios y relaciones que nos ayudaban en la toma de decisiones. Así se hizo con la ONCE y muy especialmente con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y su presidente entonces: Luis Cayo.

Para terminar, he de comentar que una de las cuestiones que más tiempo lleva en el trabajo de una presidencia son los “sobreenvenidos” es decir hechos que ocurren sin estar previstos, normalmente externos, pero que generan un gran esfuerzo. Nada comparable al COVID o la implantación de las recientes LOSU y Ley de Convivencia.

En nuestro caso hubo varios, pero uno en especial: un “escándalo” muy mediático fundamentalmente enmarcado en el entorno de la Universidad Rey Juan Carlos que nos hizo observar la fragilidad de la figura de las defensoras/es, y en especial el sufrimiento de nuestra compañera Elena Battaner después de tantos años de buen trabajo realizado. Dedicamos una sesión a tratar el tema de los valores en las defensorías universitarias y, mientras homenajeábamos con justicia a nuestra colega, fomentamos el sentido de pertenencia, clarificando nuestras funciones y competencias.

Es bueno sentirnos en paz después del duro trabajo que realizamos, como también es imprescindible sentir que en nuestro entorno se respira un ambiente de integración y paz, esto no siempre ha sido así, en mi presidencia trabajé sobre algunos hechos que hacían que, quizá, tras una lectura errónea, alguna universidad se considera “fuera”, creo que después de mucho dialogo conseguimos una deseable paz que tenemos que conservar para siempre.

Bueno, como veis “cosas de poca importancia” que realizamos con el entrañable colectivo de las defensorías en esos dos inolvidables años.

Antes de terminar manifestar mi agradecimiento a las defensoras y defensores de nuestra Conferencia por la ayuda que me prestaron. A la Junta directiva por su apoyo. Todos los logros se deben a ellos y si algún error cometí y no estuve a la altura de sus expectativas, desde aquí les pido disculpas.

CECILIA GÓMEZ LUCAS

Defensora de la Universidad de Alicante. Presidenta de la CEDU de 2019 a 2021

Fue un periodo de retos importantes en buena parte debido a situaciones sobrevenidas: cambios en las universidades, incertidumbres, adaptaciones a las nuevas circunstancias, y sobre todo mucha solidaridad, apoyo y trabajo compartido entre las Defensorías Universitarias.

Cuando alguien accede a un cargo universitario, al que se ha presentado de manera voluntaria, lo hace con ilusión y desde el convencimiento de que su trabajo puede servir de ayuda al colectivo que representa, tratando de contribuir a sus objetivos y fines de la mejor manera posible.

Con estas premisas, en las primeras reuniones de la Comisión Ejecutiva, tratamos de responsabilizar de alguna tarea concreta a todos los miembros de la misma, continuando además con todo aquello que se hacía en el seno de CEDU y que funcionaba bien, y por otra parte impulsando/intensificando algunas acciones como las de dar mayor visibilidad a las reuniones de grupos sectoriales, incrementar el número de jornadas técnicas, no solo las dirigidas a las/los titulares de las defensorías sino también al personal técnico y administrativo de las mismas, así como incrementar en lo posible los contactos y relaciones con instituciones/asociaciones o grupos de interés en general y CEDU.

Pero como todo el mundo recordará el día **14 de marzo de 2020 el Gobierno decretó el estado de alarma en todo el territorio nacional por la situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19**, extendiéndose el mismo hasta el día 21 de junio. Esta situación sobrevenida, y justo es decir que dramática para buena parte de la sociedad, supuso un cambio al tener que adaptar prácticamente toda la actividad de las Universidades a estas circunstancias, y además vivimos tiempos de incertidumbre por la situación sanitaria en constante cambio, que repercutía en todas y cada una de las actividades de la sociedad en general y en concreto de la Universidad. Lógicamente, la situación afectaba de lleno al funcionamiento de las defensorías universitarias.

Desde CEDU, y concretamente desde la ejecutiva nos preocupaba muchísimo todo lo que iba aconteciendo y nos preocupaba de manera especial, el poder seguir comunicándonos y manteniéndonos informados de los cambios relativos a normativas/directrices o acuerdos que surgían de manera constante a nivel nacional/autonómico o en el ámbito de nuestras universidades de asuntos determinantes y que hubo que ir adaptando tales como: Guías docentes, docencia en línea (sincrónica y/o asincrónica), modificación de evaluación de aprendizajes, prácticas externas/de laboratorio/campo, adaptaciones curriculares, TFGs...así como las adaptaciones necesarias para atender las solicitudes que iban llegando a nuestras oficinas.

Realmente fue un reto importante para nuestras defensorías al que nos adaptamos, creo que bastante bien, aprendiendo a comunicarnos a través de plataformas de las que muchos no habíamos oído hablar nunca, así como a organizar “webinars” que también eran unos desconocidos hasta esos momentos, y a crear espacios compartidos en

Google Drive donde compartir documentación y poder conocer lo que hacían nuestras universidades en relación con todos los cambios que iban surgiendo. Lógicamente realizamos todas las reuniones posteriores al 14 de marzo de manera virtual, y la Jornada Técnica que inicialmente se iba a realizar en la Universidad de Alcalá en 2020 se suspendió, aunque se organizaron dos *webinars*, el primero el 17 de junio de 2020, coordinado por la *Sindica* de la Universitat de les Illes Balears, María Antonia Manassero y miembro de la ejecutiva titulado «Trabajo, Conciliación y Covid-19. ¿Qué nos espera a la vuelta, y el segundo coordinado por Agustín Cerrillo Sindic de la Universitat Obrera de Catalunya y secretario de la ejecutiva el 7 de mayo de 2021 titulado “Docencia en línea y protección de datos de carácter personal”. Además no se pudo realizar el año 2020 el esperado encuentro anual, pero si que llevamos a cabo la correspondiente asamblea general “on-line”.

El segundo reto al que tuvimos que hacer frente fue a la **“Publicación del Anteproyecto Ley de Convivencia Universitaria aprobado en Consejo de Ministros 25 de mayo de 2021”**, un documento elaborado con el objeto de que sustituyese al Reglamento de Disciplina Académica vigente, aprobado el 8 de septiembre de 1954 y que tantas veces desde CEDU se había venido reclamado que fuese sustituido. La publicación de este anteproyecto de Ley de Convivencia origina un intenso debate interno en el seno de CEDU, que finalmente se trata en una Asamblea extraordinaria virtual celebrada el día 11 de junio. Concretamente el debate se centró en la conveniencia de la participación o no de las/los titulares de las defensorías en la Comisión de Convivencia que en ese momento se proponía como una posibilidad en el Anteproyecto de Ley, así como que se contemplase el hecho de poder llevar a cabo funciones de mediación/conciliación por parte de las Defensorías Universitarias como paso previo al proceso de mediación formal, y por otra parte en la conveniencia de separar completamente el procedimiento de mediación del proceso disciplinario. Todo ello reconociendo la importancia de disponer de una ley que regule la convivencia en las Universidades, así como la inclusión y potenciación de métodos alternativos a la resolución de conflictos. Finalmente, y como resultado de esta asamblea extraordinaria se presentó alegación dirigida al Ministro de Universidades con fecha 22 de junio.

El tercer reto importante asumido en este periodo fue llevar a cabo el **cambio de denominación de la asociación CEDU** en aquellos momentos “Conferencia Estatal de Defensores Universitarios” por la de **“Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias”**. Este tema se había tratado en el seno de la Comisión Ejecutiva, y para llevar a cabo este cambio era necesaria la modificación del artículo 1 de los Estatutos de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios, para lo cual era necesario convocar la asamblea general con carácter extraordinario de acuerdo con los Estatutos de CEDU. Esta asamblea se convocó el 12 de noviembre de 2021 en la Universidad de Cádiz, concretamente en el marco del XXIII encuentro estatal, comentando en la asamblea que el cambio realmente suponía una oportunidad para adaptarnos a una terminología más inclusiva, que además obedecía a una realidad en cuanto a que el número de hombres y mujeres que titulares las defensorías era muy similar y además la nueva denominación propuesta integraba a todo el personal de las oficinas. Por otra parte, se indicó que defensoría es un término que aparece en diversas disposiciones vigentes y varias universidades ya habían procedido al cambio que se proponía. El cambio de denominación se adoptó con el voto favorable de la mayoría de los socios

con derecho a voto tal y como disponen los Estatutos de CEDU para la modificación de los estatutos.

Voy a terminar como generalmente se comienza, pero realmente lo he dejado para el final porque en realidad son tantos los recuerdos, sobre todo de magníficas personas conocidas con las que he tenido contacto estos dos años de manera más intensa, que los recuerdos son realmente estupendos y la nostalgia se apodera un poco de mí, a sabiendas que este será posiblemente mi último contacto tan directo con CEDU, aunque por otra parte agradezco a Milagros Alario, actual Presidenta de CEDU, y Vicepresidenta en el periodo que yo fui Presidenta, el detalle tan bonito y entrañable que ha tenido al hacernos participar a las/los presidentes anteriores en este XXV Encuentro y también con este escrito. Quiero agradecer a todas las personas que trabajan y han trabajado en las Defensorías Universitarias su apoyo y colaboración durante el periodo en que ocupé la Presidencia de CEDU, y muy particularmente a todas/os los miembros de la Comisión Ejecutiva, cuya composición fue cambiando sustancialmente a lo largo de los dos años considerando la duración de nuestros nombramientos. Quiero resaltar el magnífico trabajo realizado y el apoyo que me brindó el Profesor Agustí Cerrillo, *Sindic de Greuges* de la UOC que ocupó el cargo de Secretario de CEDU durante todo este tiempo.

DEFENSORÍAS UNIVERSITARIAS

Declaración de Las Palmas de Gran Canaria

Reunidos en las Palmas de Gran Canaria con motivo del XXV Encuentro de Defensorías Universitarias, suscribimos esta nueva Declaración para dejar constancia y dar relevancia a este momento.

El mes de octubre de 2007, la Declaración de La Granja ponía en valor el papel de las Defensorías Universitarias en España y su labor de liderazgo en el escenario europeo, y reclamaba de las instituciones universitarias la provisión de los medios y recursos necesarios que permitieran su mejor funcionamiento.

En estos 16 años, nuestras universidades han visto la promulgación de diversas leyes orgánicas universitarias (LOMLOU-2007 y, recientemente, la LOSU-2023) en las que, junto con otras normas de carácter reglamentario (Estatuto del Estudiante Universitario-2010), la referencia a las Defensorías Universitarias ha experimentado una evolución significativa. En la actualidad, la Ley Orgánica del Sistema Universitario las identifica en su articulado como unidades básicas de nuestras universidades.

A su vez, la implantación de las Defensorías Universitarias se ha extendido tanto en las universidades públicas como privadas, teniendo en todas ellas este carácter básico.

Se han establecido relaciones de colaboración y apoyo con el Defensor del Pueblo y, en los ámbitos respectivos, con sus homólogos autonómicos, que siendo en todo momento respetuosas con los principios y ámbitos de actuación, se han demostrado adecuadas para atender situaciones que nos concierne y profundizar en el papel en el conjunto de las Defensorías Universitarias.

La Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias (CEDU) se ha consolidado como un instrumento de encuentro, aprendizaje y diálogo de quienes integramos las Defensorías Universitarias, donde se intercambian experiencias, se profundiza en temas que nos afectan y se trabaja para promover la mejor comprensión de su papel.

Con motivo del XXV Encuentro, expresamos nuestro reconocimiento al trabajo desarrollado por los compañeros y compañeras que pasaron por las Defensorías Universitarias durante estos 25 años, enfatizando la labor de quienes han asumido responsabilidades en los órganos de la CEDU y en la organización de los encuentros y jornadas técnicas. Recogemos el testigo de quienes nos precedieron con el compromiso de seguir.

Paralelamente, se han ido extendiendo las redes de Defensorías Universitarias a nivel mundial (ENOHE, REDDU, RldDU), en las que el papel de Defensorías Universitarias asociadas a la CEDU ha sido y sigue siendo preponderante y de claro compromiso y participación.

Los fines de las Defensorías Universitarias siguen siendo básicamente los que se proclamaron en la Declaración de La Granja:

- Garantizar los derechos y libertades de quienes integran la comunidad universitaria, armonizando los diferentes intereses y mediando entre las partes.
- Fomentar la cultura de la ética y de las buenas prácticas en el ámbito universitario.
- Promover códigos y medidas en favor de la excelencia en las relaciones y en la convivencia universitarias.
- Contribuir a la mejora de la normativa que afecta a las universidades y la calidad de la Educación Superior, con sus recomendaciones, advertencias, informes, monografías y memorias.

Hacemos también nuestros los métodos de actuación que reconoce la legislación a las Defensorías Universitarias, para cumplir el encargo que se nos encomienda: buenos oficios, conciliación, mediación, negociación, etc.

Insistimos en su función de garantía de los derechos y libertades de toda la comunidad universitaria ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios. Siempre, con el objetivo de fomentar las buenas prácticas y la mejora de la calidad universitaria, y guiados por los principios de independencia, imparcialidad, autonomía y confidencialidad.

El camino recorrido ha sido significativo, si bien continúa siendo necesario profundizar en la función de las Defensorías Universitarias, que es singular y distinta de la que tienen encomendadas otras unidades de la propia universidad, e instar a las autoridades universitarias a que se asegure, en todos los casos, la plena colaboración, así como una dotación de recursos humanos, técnicos y económicos adecuados. Es fundamental proveer a las Defensorías Universitarias de una consideración y trato congruentes con las características de la alta función que tienen encomendada. Para profundizar en ello, instamos a aprovechar las próximas reformas de los estatutos de las universidades, requeridas por la LOSU.

Se nos presentan además retos nuevos, como los derivados de la Ley de Convivencia Universitaria y el desarrollo asociado de normas y órganos específicamente orientados a regular la convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria, o los nuevos buzones de denuncias, de obligada implantación por la Ley de Protección del Informante.

La constante evolución y la permanente búsqueda de la excelencia de nuestras universidades nos ofrece un futuro en construcción en el que el cometido de las Defensorías Universitarias sigue teniendo sentido.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 27 de octubre de 2023

Texto suscrito por 57 universidades de España

Salud mental en el ámbito universitario

La segunda sesión del Encuentro Estatal de la CEDU, celebrado en la Universidad de Santiago de Compostela, se dedicó a “La salud mental en el ámbito universitario”.

Del desarrollo de dicha ponencia se presentan a continuación los textos del moderador de la misma, D. Lluís Caballol i Angelats, *Síndic de Greuges* de la Universidad de Barcelona (apartado 1), y los correspondientes a las ponentes D^a. Cristina Larroy García, Directora de la Clínica Universitaria de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid (apartado 2) y D^a. Ana López Durán, Coordinadora de la Unidad de Atención Psicológica de la Universidad de Santiago de Compostela (apartado 3).

1. Notas de un *síndic de greuges* sobre la salud mental en el ámbito universitario

Lluís Caballol Angelats

Síndic de Greuges de la Universitat de Barcelona

Tabla de contenido

- 1.1. Introducción.
- 1.2. El rol que deben asumir los poderes públicos en el ámbito de la salud mental según la OMS
- 1.3. La Universidad ante los retos de la salud mental: panorámica general.
- 1.4. El rol general de la Universidad en el ámbito de la salud mental: provisión de recurso, identificación de los riesgos y evaluación.
- 1.5. El rol de la Universidad ante situaciones concretas. Límites a la acción preventiva, provisión de apoyos, gestión y respuesta ante las incidencias.
- 1.6. Conclusiones.
- Referencias.

Resumen

La salud mental y el bienestar emocional son elementos relevantes en el ejercicio y efectividad de los derechos y son dimensiones de la persona que impactan las relaciones y la gestión del día a día de la universidad. En las defensorías universitarias las quejas o consultas que atendemos en relación con este tema tienen que ver con la forma en que La Universidad gestiona las situaciones en las que se presenta un trastorno de salud mental. Pero, además, al atender a las personas que acuden a nuestra oficina surgen afecciones de salud mental que acabamos gestionándolas de la mejor manera que podemos. Por tanto, parece necesario conocer más sobre la salud mental, los factores que la afectan en La Universidad, así como el papel que debe asumir La Universidad.

Palabras clave: salud mental, trastorno, vida universitaria, defensoría universitaria.

Abstract

Mental health and emotional well-being are relevant elements in the exercise and effectiveness of rights and are dimensions of person that impact relationships and the day-to-day management of the university. In the university ombudsperson's offices, the complaints, or queries that we deal with in relation to this topic have to do with the way in which the university manages situations in which a mental health condition occurs. But, also, when caring for the people who come to our office, mental health conditions arise, and we end up managing them in the best way we can. Therefore, it seems necessary to know more about mental health, the factors that affect it at the university, as well as the role that the university should assume.

Keywords: mental health, disorder, university life, university ombudsperson.

Introducción

La experiencia vivida con la pandemia de la COVID-19 ha tenido una incidencia decisiva y ha intensificado la atención sobre la salud mental y bienestar de las personas. Se podría decir que la salud mental está de actualidad, pero, lo cierto es que la sensibilización entorno a ella ya había iniciado su recorrido con antelación por efecto de la propia evolución que viene experimentando la sociedad y las ciencias que se dedican a su estudio.

El principal cambio que se aprecia es que la salud mental y las cuestiones relacionadas con el bienestar de la persona se han incorporado al discurso de los responsables institucionales de manera explícita. En prácticamente todos los ámbitos de la sociedad se han previsto acciones y políticas con el objetivo de atender las exigencias que de ella se derivan.

A su vez, la perspectiva de análisis de esta realidad tiende a ser menos estigmatizante puesto que, por un lado, se constata una incidencia mayor en el conjunto de la población de la que desde la ignorancia se estimaba. Por otro lado, todas las personas estamos expuestas al riesgo de padecer alguna afección de salud mental a lo largo de nuestra vida. Y, finalmente, lo cierto es que un porcentaje no menor de las personas que conllevan afecciones de salud mental lo hacen sin que ello les inhabilite para desarrollar su vida normalmente.

El abordaje de esta dimensión de la salud también ha experimentado una evolución significativa. Se ha pasado de esconder y aislar a quienes la padecían, a la puesta en práctica de estrategias que, desde el respeto a la intimidad, buscan generar oportunidades y ofrecer apoyos para que las personas con afectaciones de salud mental se integren, en lo posible, en la comunidad y desarrollen su vida participando y contribuyendo a la misma.

La Universidad es una porción de la sociedad en la que las personas que la integran desarrollan una parte significativa de su vida personal y comunitaria. En consecuencia, aunque solo sea por razones estadísticas, la salud mental es una dimensión de la universidad que merece ser objeto de atención del mismo modo que lo es en el resto de la comunidad. En efecto, la universidad es un ámbito en el que la salud mental de las personas puede te-

ner o tiene una incidencia, y, a su vez, la Universidad es una institución cuya organización y funcionamiento tiene o puede tener su impacto en la salud mental de quienes la conforman.

La salud mental y el bienestar emocional son elementos relevantes en el ejercicio y efectividad de los derechos y son dimensiones de la persona que impactan las relaciones y la gestión del día a día de la Universidad. En las defensorías universitarias las quejas o consultas que atendemos en relación con este tema tienen que ver con la forma en que la Universidad gestiona las situaciones en las que se presenta un trastorno de salud mental. Pero, además, al atender a las personas que se relacionan con las defensorías surgen situaciones afecciones de salud mental que acabamos gestionándolas de la mejor manera que podemos. Por tanto, parece necesario conocer más sobre la salud mental, los factores específicos que la afectan en la Universidad, así como la función que ésta debe asumir.

En este trabajo me referiré, en primer lugar, a la función que la Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que deben asumir los poderes públicos en relación con la salud mental, seguidamente analizaré las distintas dimensiones de este tema en la Universidad focalizando la atención en las situaciones que más frecuentemente se dan.

1.1. El rol que deben asumir los poderes públicos en el ámbito de la salud mental según la OMS

Para tratar este apartado transcribiré partes de un texto publicado por la OMS titulado: Salud mental: fortalecer nuestra respuesta.¹

La OMS define la salud mental como “un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad/.../que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. .../es más que la mera ausencia de trastornos mentales.

Las afecciones de salud mental comprenden trastornos mentales y discapacidades psicosociales, así como otros estados mentales asociados a un alto grado de angustia, discapacidad funcional o riesgo de conducta autolesiva”

“Factores psicológicos y biológicos individuales, como las habilidades emocionales, el abuso de sustancias y la genética, pueden hacer que las personas sean más vulnerables a las afecciones de salud mental.

La exposición a circunstancias sociales, económicas, geopolíticas y ambientales desfavorables, como la pobreza, la violencia, la desigualdad y la degradación del medio ambiente, también aumenta el riesgo de sufrir afecciones de salud mental.”

“Las iniciativas nacionales de fortalecimiento de la salud mental no deben limitarse a proteger y promover el bienestar mental de todos, sino también atender las necesidades de las personas que padecen afecciones de salud mental”.

¹ OMS (2023) Salud mental: fortalecer nuestra respuesta <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (12/01/2023)..

“La atención de salud mental de base comunitaria debe proporcionarse mediante una red de servicios interrelacionados que comprendan: servicios de salud mental integrados en los servicios de salud generales, servicios comunitarios de salud mental a nivel comunitario, servicios que brinden atención de salud mental en los servicios sociales y entornos no sanitarios”.

En el texto se insiste en que el *Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030*² señala tres vías de transformación que deben guiar la acción de los países:

- “Aumentar el valor que otorgan a la salud mental las personas, las comunidades y los gobiernos.
- Actuar sobre las características físicas, sociales y económicas de los medios familiares, escolares, laborales y comunitarios en general a fin de proteger mejor la salud mental y prevenir las afecciones de salud mental,
- Fortalecer la atención de salud mental para que todo el espectro de necesidades en la materia sea cubierto por una red comunitaria y por servicios de apoyo accesibles, asequibles y de calidad.”

1.2. La Universidad ante los retos de la salud mental: panorámica general

La gestión de la vida universitaria debe tener en cuenta las exigencias de la salud mental. No en vano, si los aspectos relacionados con la salud mental tienen una incidencia en el conjunto de la comunidad, cabe considerar que hay una elevadísima probabilidad de que en la Universidad esa incidencia pueda tener una dimensión equivalente. Además, en la Universidad concurren circunstancias y se desarrollan procesos de la vida de las personas, que tienen o pueden tener su relevancia en este ámbito.

No obstante, las universidades no tienen un cometido concreto o lo que podría denominarse una competencia en el ámbito de la salud mental. Su implicación en este ámbito resulta genéricamente de su misión investigadora y docente³, o de su condición institución docente y centro de trabajo.

Esta misión genérica se concreta en la asunción de las siguientes funciones:

- Asunción de un rol general de promoción y prevención de la salud mental de los miembros de la comunidad universitaria.
- La atención adecuada de las incidencias que se detectan.

En línea de principio, no cabe considerar la vida universitaria como un factor que incida de manera exclusiva y determinante en la salud mental de las personas que conforman la comunidad universitaria, aunque sí puede ser un factor concomitante con otros factores de tipo ambiental o personal que, por lo general, escapan al control de la Universidad.

² OMS (2022) Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 Revisado y actualizado en <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029> y OMS (2022) Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

³ La salud mental es objeto de atención por parte de las numerosas disciplinas que de una u otra forma entran en contacto con ella: la psicología, la medicina, la sociología, el derecho, la biología, etc.

De todos modos, en tanto institución educativa y centro de trabajo de alta exigencia y rendimiento, la universidad puede ser identificada como fuente de riesgos para la salud mental de las personas que la integran. No en vano, el estrés y la angustia (entre otros) asociados al normal desarrollo de la vida universitaria sí son factores que tienen o pueden tener su incidencia en este ámbito.

No cabe circunscribir esta problemática a un colectivo de la Universidad. Aunque hay grupos que son más fácilmente identificables. Hay estudios específicos que se centran en los estudiantes de los primeros cursos universitarios (resultando especialmente llamativos los relacionados con las tendencias suicidas en esta etapa de la vida) y estudios que hacen hincapié en la situación de los estudiantes de doctorado. Aunque, cada vez más, se publican trabajos que adoptan un punto de vista más general.

Ya se ha dicho que hay factores que escapan al control directo de la Universidad, si bien una parte de ellos, pueden estar vinculados al hecho de que la persona se incorpora o desarrolla su vida en la Universidad. Así, por ejemplo, cabe tener en cuenta que, en la franja de edad mayoritaria de los estudiantes, su paso por la Universidad, principalmente en los primeros cursos, coincide con un periodo de la vida de la persona en el que estadísticamente se manifiestan o se aprecian por primera vez trastornos de salud mental. A su vez, el acceso a la formación universitaria implica de por sí unos cambios en la experiencia vital de la persona: incorporación a nuevos grupos, cambios en las relaciones sociales, desplazamientos más largos, posibles cambios de residencia, separación del núcleo familiar, necesidad de conciliar la vida laboral o personal con los estudios, etc. A lo cual cabe añadir los factores específicos como los relacionados con la manera de hacer y el nivel de exigencia de la Universidad y el incremento de la carga de trabajo la presión de las evaluaciones.

En el caso de otros colectivos, los factores de riesgo que se originan en la Universidad podrían ser: la alta exigencia, la competitividad, el perfeccionismo, la carga/sobrecarga de trabajo, el aislamiento, la presión de las evaluaciones, la presión por publicar, los niveles de dependencia de los tutores/maestros, los estilos atávicos de funcionamiento, las dinámicas de las llamadas familias académicas, la precariedad de las condiciones de trabajo, etc.

Estas circunstancias, junto con las particulares de cada persona, inciden en los niveles de estrés y angustia, y ponen a prueba aleatoriamente las habilidades para adaptarse y evolucionar en ese medio. Lo cual incrementa la posibilidad de provocar crisis a las que, generalmente, cada individuo debe hacer frente con los recursos y habilidades de que dispone. Ello, si bien puede contribuir a la propia evolución personal, también puede ser el desencadenante de alguna situación difícil de gestionar ante la que la persona pueda verse superada y, consiguientemente, pueda precisar apoyo.

A lo anterior cabe añadir la influencia que puede llegar a ejercer la posibilidad de ser víctima de situaciones de acoso, discriminación, agresión, abuso etc., que, si bien no son específicos de la Universidad, pueden ocurrir en ella de la misma manera que lo hacen en el resto de la sociedad.

1.3. El rol general de la Universidad en el ámbito de la salud mental: provisión de recursos, identificación de los riesgos y evaluación

La salud mental es objeto de atención por parte de la Universidad. Es más, en los últimos tiempos se aprecia una intensificación de esta atención.

En el momento actual, la Universidad basa sus iniciativas en la gestión y atención de las cuestiones relacionadas con la salud mental en el ODS núm. 3 Salud y bienestar. En esta línea, en España, muchas universidades se encuentran en la Red española de universidades promotoras de la salud (REUPS⁴) para trabajar sobre estos objetivos, en los que la salud mental ocupa su lugar.⁵



Las universidades hacen frente a los retos que les supone el cuidado y la promoción de la salud mental mediante una oferta genérica de recursos destinados a la comunidad universitaria. Estos pueden ser:



- Recursos orientados al autoconocimiento, al autocuidado de la persona y a la promoción de la salud en general.⁶
- Recursos consistentes en la oferta de formación sobre habilidades y competencias.⁷
- En algunas universidades, una oferta (interna o externa) de atención inicial o terapia.⁸

En particular, las universidades tienen competencias que les permiten gestionar aspectos relacionados con la salud mental:

Las universidades asumen funciones de manera indirecta como consecuencia del ejercicio de su deber general de prevención y respuesta ante los riesgos derivados del clima laboral, las condiciones de trabajo y la propia convivencia universitaria.

Desde este punto de vista, diversos son los aspectos a destacar. Entre muchos otros deben tenerse en cuenta: la racionalidad de los esfuerzos exigidos, ajustándolos al tiempo disponible, la adecuada programación de los objetivos, la previsibilidad y objetividad en

⁴ https://www.unisaludables.es/es/otras_redes/

⁵ Documento de consenso sobre la salud y el bienestar emocional en las universidades REUPS (2022) [Enlace al documento](#).

En este ámbito se identifican, las adicciones, el abuso en el consumo de sustancias, la falta de actividad física, una mala alimentación, la falta de descanso etc. como factores con una incidencia relevante en el bienestar emocional de la persona.

⁶ Actividad física, descanso, alimentación, prevención de las adicciones, etc.

⁷ Formación sobre técnicas de estudio, planificación y organización de la información, control del estrés, gestión del tiempo, habilidades de comunicación, etc.

⁸ Generalmente un número reducido de sesiones gratuitas, o sesiones a precios más reducidos.

la apreciación de los méritos, la adecuada distribución de las cargas de trabajo, el estilo de gestión de las discrepancias, el acoso, los aspectos organizativos del puesto de trabajo, el aislamiento, la obligación de hacer adaptaciones, etc.

Cabe considerar que, la mayoría de los déficits e incidencias que tienen lugar en estos ámbitos, pueden evolucionar manifestándose en trastornos de salud de las personas que los padecen: depresiones, ataques de ansiedad, abandono, bajas por enfermedad, etc. Siendo la afectación de la salud, en muchas ocasiones, el umbral de la resiliencia de las personas expuestas a ellos.

Tampoco cabe pasar por alto que, en algunos casos, esos déficits pueden tener su causa en una posible afectación de la salud mental de quienes llevan a cabo las conductas que constituyen un riesgo para los demás. Lo cual también reclama algún tipo de intervención.

Ante el estrés y la angustia derivados del desarrollo ordinario de la vida universitaria, cabe apuntar con carácter general la conveniencia de que los distintos agentes de la Universidad procuren, cuando menos, no incrementarlos de manera inconsciente.

En los ámbitos profesionales las unidades de seguridad y salud pueden realizar intervenciones y aportaciones de alto valor –estoy pensando, primordialmente, en intervenciones no disciplinarias– a la cultura corporativa, a los aspectos organizativos y a los estilos de gestión.

En los ámbitos no profesionales, esta misión no tiene una unidad responsable que asuma en exclusiva un papel análogo debiendo articularse la respuesta mediante una acción coral, según los casos, de unidades como el servicio de atención al estudiantado, la comisión de convivencia, la unidad de igualdad y diversidad, las unidades responsables de la inclusión, el comité ético, la inspección de servicios –en las universidades que la tengan–, los servicios psicológicos, etc.

Tras la pandemia se han intensificado las acciones para evaluar aspectos relacionados con el bienestar y la salud mental de los distintos sectores de la Universidad. Siendo el principal instrumento la realización de encuestas. Nada que decir. Solo llamar la atención sobre el sesgo que puede suponer que estos estudios se centren únicamente en los aspectos personales o individuales, y que se omitan la dimensión ambiental y estructural que también se sabe que son relevantes.

En algunas encuestas sobre estas cuestiones que se autocalifican de anónimas, el número de preguntas sobre datos relativos a circunstancias de las personas encuestadas distintas del nombre y el DNI pueden ser excesivas y ponen seriamente en cuestión el carácter anónimo de la consulta.

Un último apunte, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) ha establecido en el apartado e) de su art. 33 que el estudiantado universitario tiene derecho, en relación con su formación académica, a la orientación psicopedagógica y al cuidado de la salud mental y emocional, en los términos dispuestos por la normativa universitaria. Quedamos a la espera de que este precepto se desarrolle por las universidades.

1.4. El rol de la Universidad ante situaciones concretas. Límites a la acción preventiva, provisión de apoyos, gestión y respuesta ante las incidencias

En la mayoría de las ocasiones, la concurrencia de un trastorno de salud mental en una persona pasa desapercibida para la universidad hasta que no se produce un evento que llama la atención sobre ello.

En general, pero también, en el ámbito universitario, las afecciones de salud mental se detectan a partir de evidencias que normalmente redundan en una imagen negativa de la persona que los padece como podrían ser el bajo rendimiento académico o laboral o conductas que interrumpen o alteran el normal desarrollo de la vida universitaria: quejas constantes, inflexibilidad, ataques de ansiedad, agresividad, etc.

Si bien es cierto que estas situaciones son las más relevantes y las que requieren de una atención específica, también lo es que el resto de los trastornos suelen pasar desapercibidos incluso, en ocasiones, para el propio individuo que los padece.

Difícilmente se asociaría un alto rendimiento académico o laboral con la concurrencia de un trastorno psíquico. El éxito que lógicamente resulta de esa aptitud especial, y el valor de las aportaciones realizadas, puede llegar a enmascarar la situación incluso para el propio afectado. En efecto, hay afecciones que habilitan especialmente a quienes los padecen para determinadas prestaciones intelectuales o profesionales. Pero, en ocasiones, esas mismas afecciones son la causa de unos niveles de estrés altos que les afectan negativamente en su experiencia vital o en la manera de relacionarse; pudiendo llegar a suponer, en momentos puntuales, un factor que inhabilita a la propia persona o incluso, en algún caso, un riesgo psicosocial para su entorno.

Lo cierto es que la Universidad puede no estar informada de que una persona de su comunidad padece un trastorno de salud mental y, además, no está en su mano intentar averiguarlo, puesto que este es un dato al que solo puede acceder si se lo facilita el propio interesado.⁹ Es más, en línea de principio, el trastorno de salud mental no limita por sí el derecho a participar en la vida comunitaria. Antes, al contrario, da pie a que se valore la posibilidad de hacer adaptaciones para apoyar a la persona y propiciar una integración.

Es posible que la persona conozca y tenga detectada su afección, y que esté recibiendo apoyo, terapia o tratamiento. Lo cierto es que estas personas tienden a evitar informar de ello y, cabe recalcarlo, están en su derecho. No en vano, además de ser unas cuestiones que conforman la intimidad de las personas, las afecciones de salud mental aún siguen siendo un estigma negativo, cuando no se perciben, por algunos, como una excusa o un pretexto.

Tan solo cuando facilitar esta información a la Universidad es requisito para conseguir alguna adaptación que resulta favorable o atractiva para la persona, se consigue vencer, en algunos de los casos, la resistencia a comunicar la situación.¹⁰

⁹ Art.7 Ley 41/2002 básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica: “Toda persona tiene derecho a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a su salud, y a que nadie pueda acceder a ellos sin previa autorización amparada por la Ley”.

¹⁰ Parece oportuno llamar la atención, sobre la necesidad de que las unidades responsables de las adaptaciones y

Debe tenerse en cuenta que los datos que se aportan a la Universidad sobre estas cuestiones son datos muy sensibles, que deben ser tratados con reserva y únicamente para los fines para los que se han aportado. Se debe ser especialmente cuidadoso, al informar a las unidades que deben trabajar con esa persona y llevar a cabo las adaptaciones que resultan indicadas.¹¹

La Universidad no tiene en su mano llevar a cabo actuaciones de carácter preventivo para detectar posibles trastornos de salud mental. Ni tan si quiera si le constan indicios de que pueda ser así. No cabe en el momento actual obligar a una persona a someterse preventivamente y de forma general a un examen médico o psicológico, o condicionar el ejercicio de algún derecho a la superación de una prueba de esas características. En la actualidad, esta posibilidad solo está contemplada en los ámbitos profesionales para los casos en que por el tipo de actividad o por la peligrosidad de los instrumentos o materiales que se utilizan concurre un grave riesgo para la integridad del propio afectado o de terceras personas.¹²

En ocasiones, en la interacción propia de la vida académica se aprecia la posibilidad de que el interlocutor esté pasando por una situación que puede afectar a su salud mental, sin que necesariamente suceda ningún incidente particularmente llamativo, o que suponga un incumplimiento de deberes, la vulneración de derechos o cause un perjuicio a alguien. Me estoy refiriendo a las relaciones profesorado/estudiantado, o entre compañeros de trabajo o de estudios, en las que el trato continuado entre ellos da pie a apreciar o intuir que el otro se encuentra en una situación de depresión, trastorno de salud, estrés, angustia, etc.

Es frecuente que estas situaciones se presenten de forma inesperada, y se afronten y gestionen de forma intuitiva según el saber y entender adquiridos por la experiencia de cada persona, sin los conocimientos o información adecuados sobre ¿qué decir?, ¿qué no decir? o ¿qué hacer?

En relación con estas situaciones, la labor de la Universidad pasaría por ofrecer formación o proporcionar recursos sobre nociones básicas que sirvan de orientación en esa interacción.

Acaecido un evento crítico, en el que se incumplen obligaciones, se vulnera derechos o se causan daños, se plantea el interrogante de qué cabe y no cabe hacer, y sobre la manera

del acompañamiento como, por ejemplo, el servicio de atención al estudiante estén dotadas con recursos humanos y materiales suficientes, y proporcionales a la dimensión de la Universidad.

¹¹ Art 22,3 y 4 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)

¹² El art. 9 2 de la 2.b de Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, establece lo siguiente:

Los facultativos podrán llevar a cabo las intervenciones clínicas indispensables en favor de la salud del paciente, sin necesidad de contar con su consentimiento, en los siguientes casos: ... b) Cuando existe riesgo inmediato grave para la integridad física o psíquica del enfermo y no es posible conseguir su autorización, consultando, cuando las circunstancias lo permitan, a sus familiares o a las personas vinculadas de hecho a él.

El Art. 22.1 de la Ley 31/1995, LPRL: “El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, /.../ para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa..., /

en que la concurrencia de un trastorno de salud mental repercute en la respuesta que debe articularse.

Ciertamente, el derecho a la integración de las personas con afecciones de salud mental puede conllevar algunas cargas para el grupo. Pero, ello no implica tener que tolerar y aceptar comportamientos altamente disonantes que repercuten en el bienestar del resto de las personas o causan daños, ni justifica la eventual pasividad ante estos comportamientos de las autoridades y del resto de la comunidad.

En línea de principio, los trastornos de salud mental no hacen irresponsable de sus actos a la persona que los padece. De modo que si cometen una infracción están sometidas de igual modo que el resto de la comunidad a las normas de convivencia, al régimen disciplinario y, en su caso, a la normativa penal. En términos generales, la concurrencia de una afección de salud mental no es óbice para que, acaecido algún evento, la conducta deba cesar, los daños causados repararse y, si procede, se imponga una sanción o se adopten medidas alternativas.

En el momento en el que el evento se produce surge la necesidad de saber cómo actuar. En términos generales, resulta procedente centrarse en intentar mitigar los riesgos, procurar que cese el episodio y atender en la medida de lo posible a los afectados.

En los casos más extremos, con riesgo para la propia persona o terceras personas, deberá junto con la adopción inmediata que las medidas de autoprotección, avisarse a la policía y a las autoridades sanitarias para que lleven a cabo la intervención.

Finalizado el episodio, normalmente, se activarán los mecanismos previstos en el ordenamiento jurídico tales como la aplicación de la normativa de convivencia y la actuación de las unidades con funciones para ello, pudiendo llegar a la incoación de expedientes, a la presentación de denuncias, etc.

La normativa de convivencia habilita para que en determinadas situaciones se intente una intervención no disciplinaria, lo cual abre un abanico de posibilidades que resulta conveniente explorar. Debe tenerse en cuenta que en supuestos en los que se intuye la concurrencia de una afección de salud mental, cualquier intervención requiere un asesoramiento especializado cuando no directamente la actuación de un especialista.

Por ello, la Universidad debe dotarse de criterios y asesoramiento que orienten la manera de hacer en este tipo de supuestos. El abanico de situaciones que se pueden dar es amplísimo. De ahí que la respuesta deba ser especializada.

La respuesta jurídica, siendo posible, es limitada y puede ser altamente insatisfactoria. La lenta reacción de los tribunales, la no adopción de medidas provisionales, o la suspensión de la ejecución de las penas que pudieran en su caso imponerse mantienen a la persona en situación de poder seguir llevando a cabo las acciones que motivaron la intervención con las consecuencias negativas que ello implica en quienes las padecen. En ocasiones, el acoso o actitud agresiva o violenta, prosigue después de haber adoptado medidas jurídicas o incluso después de que la persona concluya su relación con la Universidad.

Es conveniente que las autoridades universitarias tengan en cuenta que hay dimensiones de este tipo de eventos que escapan de su ámbito de competencia y que corresponden a las autoridades sanitarias. De ahí que la gestión de las cuestiones relacionadas con la salud mental debe contemplar la posibilidad de dar cuenta o comunicar a las autoridades sanitarias la experiencia que está teniendo en el ámbito universitario, para que estas valoren si deben intervenir o si, por el contrario, la actuación puede quedar en manos de la administración.

Parece adecuado apuntar la conveniencia de profundizar en la viabilidad de establecer estos canales de comunicación y de protocolizar la manera de hacer en las situaciones que puedan requerir utilizarlos. En todo caso, esa actuación debería hacerse de modo que en la interacción se garanticen en todo momento la confidencialidad de la relación médico-paciente y de los datos de salud.

1.5. Conclusiones

En la Comunidad universitaria existe un elevado interés por las cuestiones relacionadas con la salud mental.

La Universidad refiere sus iniciativas en la gestión en la salud mental en el marco del ODS núm. 3 (Salud y bienestar) y muchas de ellas se organizan en la Red de universidades saludables para conseguir estos objetivos.

Las universidades hacen frente a los retos que les supone el cuidado y la promoción de la salud mental mediante una oferta genérica de recursos destinados a la comunidad universitaria. Estos medios deben difundirse de manera adecuada para que sean accesibles a la comunidad universitaria.

A su vez, ejerce esta responsabilidad cuando da cumplimiento al deber de prevención y respuesta frente a conductas de acoso, no discriminación, y respeto de la diversidad.

El compromiso por el desarrollo del bienestar exige atender los aspectos relacionados con el ambiente laboral, y de la convivencia en la Universidad. Los esfuerzos preventivos y paliativos deben dirigirse a todos los colectivos de la comunidad universitaria.

En línea de principio, las personas con afecciones de salud mental tienen derecho a que se dispongan adaptaciones y se les provea de apoyos que les permitan participar en la vida universitaria.

La mayoría de las afecciones relacionadas con la salud mental están latentes en el desarrollo de la vida universitaria y se manifiestan o detectan a partir de las disfunciones que se generan en relación con el desarrollo de los estándares de la vida universitaria.

La gestión de las incidencias en las que concurren aspectos relacionados con la salud mental precisa el asesoramiento de especialistas.

Las iniciativas deben ser respetuosas con los derechos que asisten a la persona: intimidad, confidencialidad de los datos de salud, autonomía del paciente, y, por lo gene-

ral, no cabe exigir ni condicionar el ejercicio de derechos a la realización de exámenes médicos.

Las unidades de seguridad y salud en el trabajo, y de la unidad de atención al estudiante y los servicios de atención psicológica son fundamentales para la gestionar las distintas situaciones concretas. En conveniente dimensionar correctamente estos servicios y dotarlos de recursos humanos y materiales adecuados.

Se sugiere la posibilidad de crear canales de comunicación y coordinación entre las universidades y las autoridades sanitarias.

Los supuestos en los que las defensorías universitarias llegan a conocer de situaciones de situaciones en las que inciden aspectos relacionados con la salud mental son variadísimos. Se sugiere la posibilidad de aprovechar el contacto con la defensoría o para intentar acercar los medios de ayuda especializados a la personas afectadas. Para lo cual es necesaria una labor de coordinación con los servicios psicológicos.

Referencias

- José M. Bertolote (2008), Raíces del concepto de salud mental, World Psychiatry (Ed. Esp) 6:2 · Septiembre.
- Larroy, C. y Estupiñá, F. J. (2021). Problemas psicológicos en jóvenes universitarios. Guía práctica para padres profesores y estudiantes. Pirámide.
- OMS (2022) Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029>
- O.M.S (2022) Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- OMS (2023) Salud mental: fortalecer nuestra respuesta <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> (12/01/2023)
- Ministerio de Universidades (2023) Estudio sobre la salud mental en el estudiantado de las universidades españolas <https://www.universidades.gob.es/estudio-sobre-la-salud-mental-en-el-estudiantado-de-las-universidades-espanolas/>

2. Estado de la salud mental en la universidad española

Cristina Larroy García

Clínica Universitaria de Psicología

Servicio Psicall de atención psicológica telemática inmediata.

Universidad Complutense de Madrid.

Introducción

La Declaración de Bergen (2005) recoge claramente que la gestión de los riesgos psicosociales debe formar parte de la apuesta por una educación superior de calidad. Se sabe desde hace ya muchos años que la salud mental de los estudiantes universitarios está sometida a múltiples factores de riesgo significativos (cambios ambientales, adaptación a un nuevo proceso de aprendizaje, cambio de hábitos, de contexto, mayores exigencia de éxito, compatibilidad, en ocasiones, con un trabajo, precariedad económica, etc.) y que ello tiene, como consecuencia, la aparición de trastornos psicológicos en los que, habitualmente, destacan, por su prevalencia, los trastornos de ansiedad (Bethencourt *et al.*, 1999).

La pandemia, y sus efectos consecuentes en la reorganización vital, laboral, docente, de aprendizaje, de muchas personas exacerbó y puso de relieve tanto los factores de riesgo como los problemas de salud mental que estos ocasionaban en la población estudiantil universitaria. Pero no sólo en ella, también en profesores y en personal de administración y servicios se hicieron patentes las dificultades psicológicas que los cambios habían provocado y como estos habían derivado en una mayor prevalencia de problemas y trastornos de salud mental. Y en el interés por abordarlos desde las autoridades académicas.

En realidad, la pandemia puso encima de la mesa un problema muy anterior a la misma, un problema intenso y extenso, que ya algunos centros habían intentado paliar desde hacía más de 30 años, cuando se creó el primer centro asistencial de psicología universitario, en la Universidad Autónoma de Madrid. Y que siguió con los centros de la Universidad de Barcelona o la Clínica Universitaria de Psicología de la Universidad Complutense (la primera en recibir la acreditación de centro sanitario). A estas siguieron muchos más servicios, claro reflejo de la preocupación de las autoridades académicas por este tema.

2.1. Los servicios psicológicos universitarios en España

Las Clínicas y servicios universitarios psicológicos son centros docentes y de investigación, asociados a las facultades de Psicología, que realizan su tarea a través de la práctica asistencial. Ofrecen servicios de atención de calidad, desarrollando programas de información, prevención y promoción de la salud y el bienestar; fomentan la calidad del aprendizaje del estudiantado, a través de prácticas supervisadas individualizadas; y favorecen la investigación, como resultado de la actividad asistencial.

En España hay más de 50 servicios de estas características, entre centros públicos y privados, lo que da idea de la preocupación que las universidades muestran por el

bienestar mental de sus estudiantes y personal. Su morfología y sus características son muy diferentes, en función de distintos criterios:

- Tipo y número de personal relacionado con el servicio
- Tipo y número de servicios asistenciales que se prestan
- Independencia (o no) económica de la Universidad de referencia
- Atención exclusiva (o no) a estudiantes
- Gratuidad (o no) a los pacientes
- Abierto (o no) a la comunidad social.

Con objeto de compartir información, colaborar en investigaciones, intercambiar recursos etc., la mayoría de estos centros se agrupa en la Asociación Española de Servicios Psicológicos y Psicopedagógicos Universitarios (AESPPU).

2.2. Breve descripción del estado de la salud mental en la universidad española¹³

Precisamente desde la AESPPU, y liderado por la Universidad Complutense de Madrid, se realizó un estudio piloto para determinar el nivel de salud mental de estudiantes y personal en algunas de las universidades asociadas que compartían una historia clínica parametrizada (un sistema de recogida de datos clínicos de los pacientes que acudían a los servicios). Seis servicios (universidades de Almería, Málaga, Cádiz, Murcia, Complutense y UNED) participaron en el estudio. Se investigaron, entre otros aspectos, las diferencias en los motivos de consulta más prevalente en cada servicio. Se observó que, aunque con ligeras diferencias, los motivos más prevalentes en todos ellos eran: trastornos de ansiedad (50% a 74% según el servicio, $\bar{x} = 59,6\%$), trastornos del estado del ánimo (40% a 80%, $\bar{x} = 49,6\%$) y trastornos del control de impulsos (40% a 75% $\bar{x} = 45,9\%$). Se analizaron también las intervenciones realizadas por los diferentes servicios y su eficacia.

Se encontró que no había diferencias significativas ni en el número de sesiones empleadas, ni en la adherencia al tratamiento (asistencia, puntualidad, realización de tareas), ni en la eficacia percibida por terapeuta y paciente. Se encontró, asimismo, que estos servicios fueron, al menos, tan eficaces como centros sanitarios estándares (clínicas privadas de psicología), considerada la eficacia en función de los parámetros citados (Labrador y Berdullas, 2017).

2.3. Los servicios psicológicos en la Universidad Complutense de Madrid

La Universidad Complutense de Madrid (UCM) ofrece tres servicios de atención psicológica distintos a su personal y a sus estudiantes.

¹³ Los datos aquí recogidos hacen referencia a los disponibles en septiembre de 2022; es posible (aunque poco probable) que en los últimos meses estos datos hayan variado, siquiera ligeramente. Los resultados del estudio, que aquí se recogen parcialmente modificados, se presentaron en el XVIII Encuentro de la AESPPU, Málaga, Junio 2022

1. Servicio Psicológico para Personal: relacionado con e integrado en el área de prevención, consta de un psicólogo sanitario que ofrece psicoterapia/coaching gratuitos al personal (PAS y PDI) de la UCM.
2. Clínica Universitaria de Psicología (CUP-UCM): Es un centro sanitario de la Comunidad de Madrid que presta atención psicológica al personal de la UCM, a sus estudiantes, y a la sociedad. Para los dos primeros tiene tarifas reducidas y superreducidas, respectivamente. Ofrece asistencia individual, a parejas, familiar y grupal. Además, ofrece docencia práctica para los alumnos del Master en Psicología General Sanitaria (90 estudiantes al año en diversas modalidades docentes) y dirige y participa en diversos proyectos de investigación. Asimismo, el personal de la Clínica se involucra en tareas de transferencia, a través de publicaciones científicas y participación en congresos. La Clínica consta de un equipo directivo de cinco personas (directora, directores de las áreas asistencial, de docencia y de investigación; y jefe de psicólogos); once becarios de alta especialización (psicólogos sanitarios con formación específica en diversas áreas), tres profesores asociados que imparten su docencia en el contexto asistencial, una becaria de investigación (graduada en Psicología) y dos personas de administración. Como puede apreciarse, supone un autentico centro universitario por los tres tipos de tarea que desarrolla: asistencial, docente e investigadora. Durante 2021 atendió a más de 230 pacientes nuevos y prestó más de 4300 consultas sanitarias¹⁴
3. PsiCall UCM: PsiCall es un servicio psicológico telemático gratuito exclusivo para estudiantes UCM y estudiantes alojados en colegios mayores UCM. Nació en 2017, por acuerdo de la UCM y la Comunidad de Madrid, siendo un servicio pionero en España, en Europa y casi en el mundo. Atiende a través de llamadas telefónicas (controladas por un ordenador) y a través del email. Al igual que la CUP-UCM, también PsiCall puede considerarse un ejemplo de un servicio universitario, porque cubre labores asistenciales, de docencia (a estudiantes del último curso del grado de Psicología y a estudiantes del Máster en Psicología General Sanitaria) y de investigación y transferencia. Depende orgánicamente del Vicerrectorado de Estudiantes, que, desde 2019 asume su costo. Consta de un equipo directivo (directora y coordinador), de 6 becarios de alta especialización (psicólogos sanitarios, con al menos un master en psicología clínica y/o de emergencias) quienes supervisan a los estudiantes; de 24 operadores (alumnos de Máster supervisados que son quienes atienden las llamadas/correos) y cuenta con servicios de apoyo informático y administrativo. Tiene un horario asistencial de lunes a domingo de 10 a 22 horas. Además, en aquellas situaciones en que la asistencia telefónica/email se considere insuficiente, se presta asistencia individualizada en formato de intervención breve, de forma presencial o telemática. O se deriva a la Clínica o a otros recursos. En todo caso, la asistencia es siempre gratuita.

2.4. Salud mental en la comunidad universitaria complutense: datos de la CUP-UCM y PsiCall

A continuación se presentaran los datos de motivo de consulta más prevalentes obtenidos en la CUP-UCM y PsiCall en los años pre y postpandemia, lo que permitirá tener una idea

¹⁴ Los datos se han extraído de la memoria del año 2021, ya que la de 2022 no estaba disponible para el momento de la reunión de la CEDU.

aproximada del nivel de problemática psicológica y malestar psicológico en la UCM. Lógicamente, estos datos están sesgados, en el sentido de que provienen de personas que han solicitado ayuda en alguno de los servicios y, por tanto, no son un reflejo exacto de la realidad en la comunidad universitaria; pero sí ofrecen indicios valiosos de la situación de problemática y malestar psicológicos en dicha comunidad.

Los datos y gráficos que se ofrecen en primer lugar han sido extraídos de la CUP-UCM y corresponden a estudiantes y personal. Observaremos:

- Datos diferenciales por tipo de pacientes (estudiantes, vs. personal) en la CUP-UCM
- Datos diferenciales pre-postpandemia por tipo de paciente en la CUP-UCM

Para entender mejor estos datos, se ofrecen las características de las muestras utilizadas (estudiantes y personal) en la siguiente tabla:

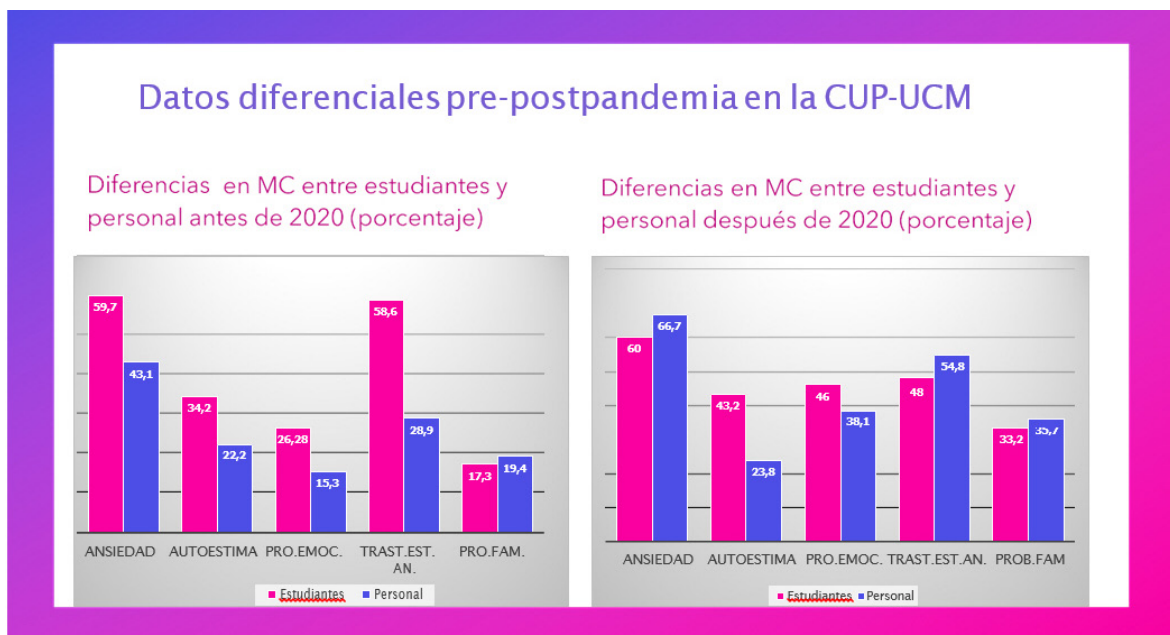
Datos diferenciales de MC por tipo de pacientes (estudiantes, vs. personal) en la CUP-UCM	
Estudiantes	Personal UCM
- N= 562 - Sexo - Varones: 163 (29%) - Mujeres: 399 (71%) - Edad - Media = 23,17 - Sd.= 5,81 - Rango= 17 a 65	- N= 128 - Sexo - Varones: 48 (37,5%) - Mujeres: 80 (62,5%) - Edad - Media = 39,75 - Sd.= 13,24 - Rango= 20 a 73

En la tabla que se ofrece a continuación, se exponen los porcentajes de los distintos motivos de consulta (los más prevalentes) en ambas muestras. Hay que señalar que los motivos de consulta más prevalentes coinciden tanto en estudiantes como en personal, lo que facilita su comparación.



En esta tabla se puede apreciar que los estudiantes muestran mayores niveles de prevalencia en todos los motivos de consulta (MC) que el personal (PAS/PDI), en los datos históricos. Ello justifica el esfuerzo que muchas universidades hacen por atender el bienestar psicológico de sus estudiantes (y cumplir así con los objetivos de Bolonia). Esta tabla ofrece los datos del Excel histórico, desde que se aplicó la Historia Clínica Parametrizada, (2016) hasta el año actual (concretamente, hasta junio de 2022).

Cabría preguntarse entonces si la pandemia habría cambiado este histórico. Se hizo una comparación de la prevalencia de los distintos MC antes y después de la pandemia; los datos se ofrecen en la tabla siguiente:



Como puede apreciarse, aparecen algunos datos relevantes e interesantes:

- En periodo prepandémico, los estudiantes mostraban mayor malestar emocional, en todos los MC, que el personal de la UCM. Eso cambia después de la pandemia.
- Todos los porcentajes de prevalencia, tanto de estudiantes como de personal, se han incrementado en periodo postpandémico frente al periodo anterior (excepto trastornos del estado de ánimo en estudiantes, que ha disminuido).
- Los estudiantes muestran incrementos importantes y significativos en problemas emocionales y problemas familiares.
- En la muestra de personal UCM, todos los incrementos de prevalencia son significativos, excepto en autoestima.
- En trastornos del estado de ánimo, ansiedad y problemas familiares, PAS y PDI superan a estudiantes.

Ante estos datos cabe plantearse que los esfuerzos de las universidades no deben dirigirse únicamente a la mejora del bienestar psicológico de los estudiantes, sino abarcar a toda la comunidad universitaria, incluido su personal.

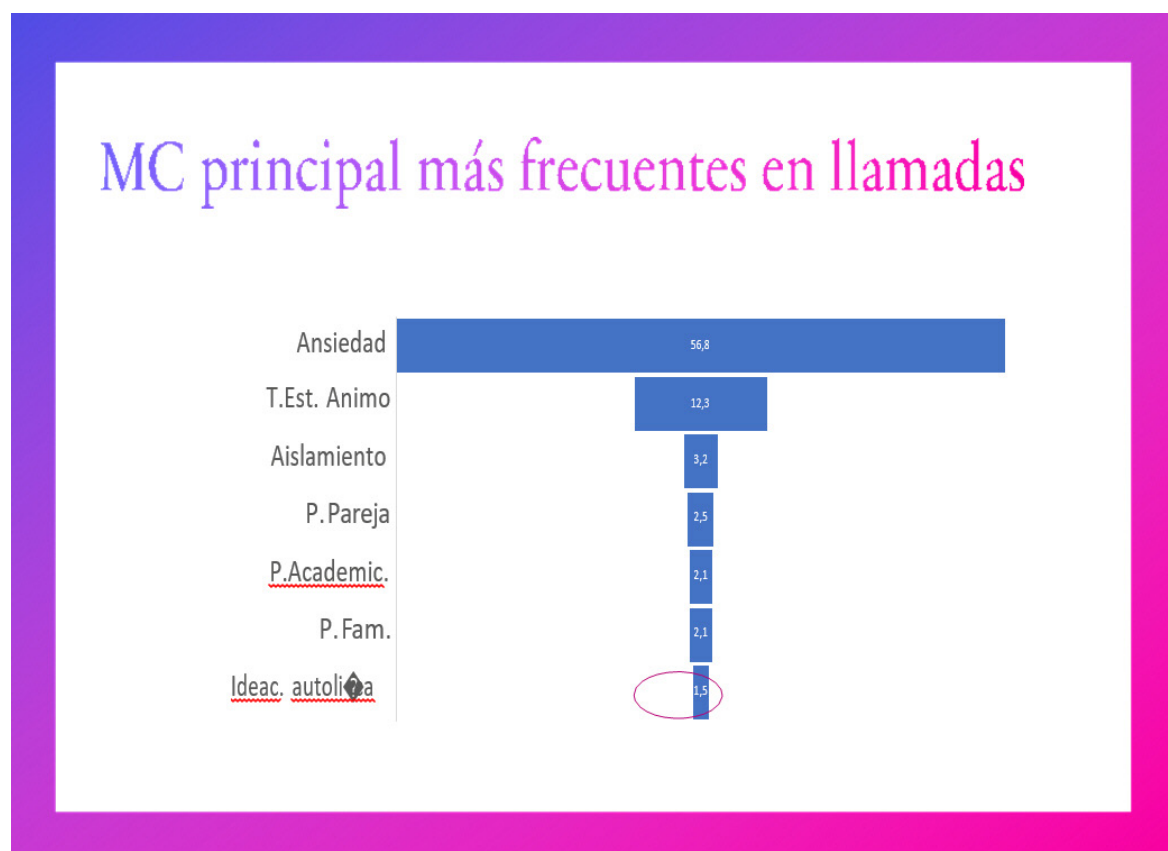
Respecto a los datos provenientes del servicio PsiCall (servicio gratuito telemático exclusivo para estudiantes), las gráficas que se exponen a continuación hacen referencia al curso 2021-2022.

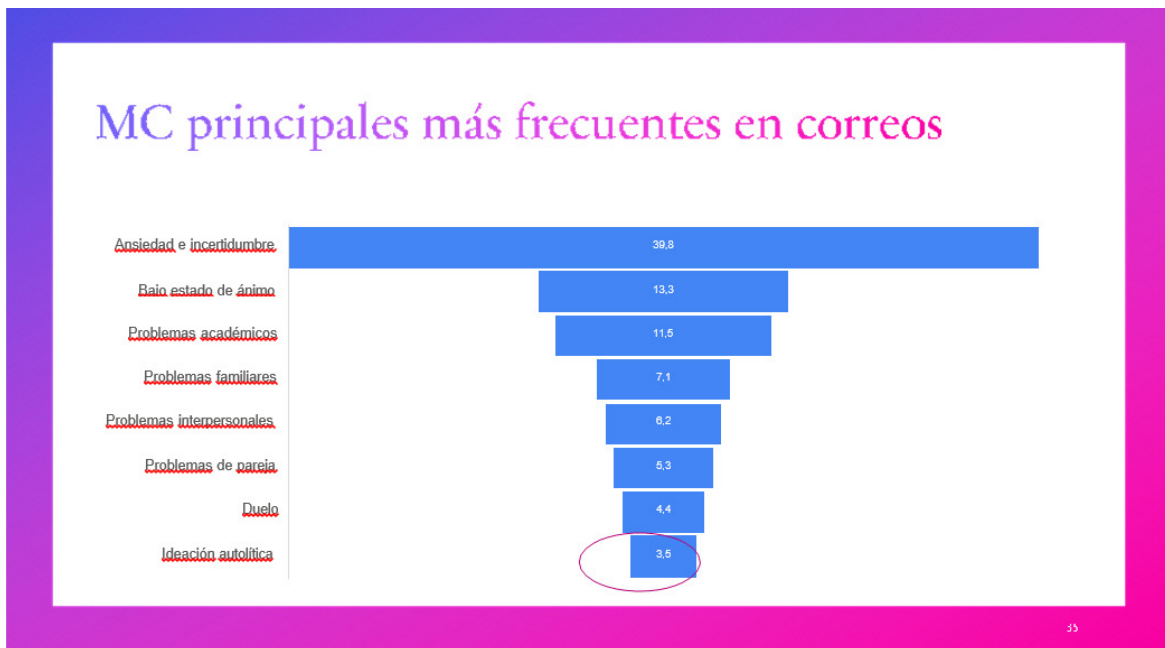
Durante ese curso, se han recibido un total de 1381 llamadas telefónicas, de 1298 interlocutores distintos; asimismo se han producido 366 llamadas salientes (llamadas que efectúa el servicio como seguimiento a los usuarios que lo solicitan/consienten).

Además, se han producido un total de 1165 interacciones por correo electrónico, de 295 remitentes distintos, con una media de intercambio de 2,65 correos entre el servicio y el remitente.

Como se comentó anteriormente, PsiCall presta también asistencia en un marco de Terapia Breve. Durante el curso 2021-2022 se han producido 266 prestaciones de Consulta de Intervención Breve (CIB) a aquellos llamantes que reunieran criterios de urgencia, severidad, motivación y dificultades económicas que justificaran la oferta de atención directa (30 interlocutores) y se han realizado 150 acciones de derivación (se valora al usuario y si no se le puede prestar adecuada atención, se deriva a la CUP-UCM o a otros servicios asistenciales).

Los Motivos de Consulta más frecuentes en las llamadas y en los correos se recogen en las tablas siguientes:





Como puede apreciarse, la distribución de la prevalencia de los distintos trastornos es similar en los dos más importantes (ansiedad y bajo estado de ánimo) pero difiere en los relativos al resto de motivos de conducta. Esto es especialmente importante en la ideación autolítica, en la que la prevalencia de la solicitud de ayuda por correo dobla la de las llamadas. Por otro lado, las personas que escriben presentan prevalencias significativamente mayores en problemas académicos y familiares que las que llaman. Cabría preguntarse por los motivos de estas diferencias: acaso la propia naturaleza del problema (por ejemplo, problemas familiares), hace que resulte más fácil exponer el caso por escrito que en una llamada, que puede ser escuchada/interceptada por algún familiar implicado. O respecto a la ideación suicida, el usuario prefiere reflexionar sobre lo que va a contar; o se abren más porque tienen mayor sensación de anonimato, etc.; estas son algunas posibles hipótesis explicativas que merecen una reflexión más profunda.

2.5. ¿Qué se puede hacer? Posibles acciones para mejorar el bienestar psicológico de la comunidad universitaria

El panorama de la salud mental y el bienestar psicológico de la comunidad universitaria no se plantea como especialmente alentador. Sin embargo, hay que recordar que los datos aquí expuestos son, en principio, un reflejo sesgado de la realidad, dado que provienen de personas que han solicitado ayuda en cualquiera de los servicios psicológicos (de la UCM y de otras universidades), no de la población universitaria total. Aun así, los datos de elevada prevalencia y de trastornos y problemas psicológicos que se ofrecen (y las actuaciones asistenciales que los servicios han prestado en estos últimos años, muchas más que en años prepandemia) merecen una reflexión por parte de las autoridades académicas y, también, la colaboración de todos los estamentos universitarios (estudiantes, PAS, PDI, autoridades, servicios, etc.), en la búsqueda y puesta en marcha de estrategias cuyo objetivo común sea el de mejorar el estado de bienestar psicológico de las personas que conformamos esta comunidad.

Evidentemente, no todos los grupos son iguales ni, por tanto, requieren el mismo tipo de actuaciones. Sin embargo, algunas de éstas sí pueden aplicarse a toda la comunidad universitaria. Son las que vamos a denominar Actuaciones Institucionales y van a depender, básicamente, de la voluntad y la posibilidad de las instituciones de ponerlas en marcha.

Entre estas actuaciones (y a modo de sugerencia) podríamos señalar las siguientes:

- Promoción/apoyo financiero a los programas preventivos de trastornos psicológicos para personal y estudiantes.
- Promoción/financiación de cursos online acerca de temas relacionados con la prevención de la salud mental.
- Promoción/financiación de elaboración/difusión de material audiovisual/apps/páginas web de apoyo en distintos trastornos.
- Difusión gratuita de material de ayuda (en este contexto, se cita el libro de Larroy y Estupiñá, 2021: Problemas psicológicos en jóvenes universitarios)

Respecto al personal universitario, se establecen, como actuaciones específicas (siempre como sugerencia), las siguientes:

- Procesos formativos *online* en autocuidado
- Talleres (actividades grupales de carácter preventivo o paliativo leve):
 - Autocuidado
 - Regulación emocional
 - Conciliación
 - Manejo del estrés
- Creación de un servicio telemático gratuito de atención psicológica Por último, de cara a los estudiantes, se proponen las siguientes actuaciones:
- Creación de un servicio telemático gratuito de atención psicológica (por ahora, sólo la UCM dispone de este servicio)
- Creación de servicios gratuitos de atención psicológica en formato breve
- Talleres (actividades grupales de carácter preventivo o paliativo leve):
 - Autocuidado
 - Regulación emocional
 - Manejo del tiempo
 - Ansiedad ante exámenes
 - Habilidades de hablar en público
- Programas de mejora situación social (becas)
- Otros programas fomentadores de la inclusión en la universidad

2.6. Conclusiones

De la reflexión sobre lo aquí expuesto, y a modo de puntos esenciales, podríamos señalar los siguientes:

- La situación de malestar psicológico EN TODA la comunidad universitaria alcanza niveles preocupantes.
- El esfuerzo paliativo/preventivo sobre salud mental que aborden las universidades debería dirigirse tanto a los estudiantes como al personal.
- Aunque el esfuerzo actual se centra en el estudiantado (de acuerdo con lo establecido en el Proceso de Bolonia), este esfuerzo resulta claramente insuficiente.
- Por último, hay que señalar que existen procedimientos eficientes (coste/eficacia) que podrían implementarse para mejorar el estado de bienestar psicológico de la comunidad universitaria.

Referencias

AESPPU (2022) Exposición del Proyecto HCP XVIII Encuentro de la AESPPU. Málaga, 16-17 de junio de 2022

<https://blogs.ua.es/aesppu/2022/02/xviii-encuentro-sppu-universidad-de-malaga/#programa>.

Bethencourt, J.M.; Peñate, J.M.; González, Fumero, A. y Fernandez-Valdés, A. (1999) Prevalencia de trastornos psicosomáticos en los estudiantes de la Universidad de la Laguna. *Psicologica*, 23, 3-30.

Clinica Universitaria de Psicología UCM (2022) Memoria de actividades del año 2021. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid.

Declaración de Bergen (2005) El Espacio Europeo de Educación Superior. Alcanzando las metas. *Conferencia de Ministros Europeos responsables de Educación Superior*. Bergen, 19.20 de mayo de 2005.

Labrador, F. y Berdullas, M. (2017) Actualidad de la Psicoterapia en España. *Infocop*, 79, 6-10

PsiCall UCM (2022) Memoria de actividades del curso 2021-2022. Vicerrectorado de Estudiantes. Universidad Complutense de Madrid.

3. Actuaciones en el entorno universitario para fomentar el bienestar psicológico del estudiantado. La experiencia de la Universidad de Santiago de Compostela

Ana López Durán

Psicóloga general sanitaria

Profesora Titular del Dpto. de Psicología Clínica y Psicobiología

Coordinadora de la Unidad de Atención Psicológica al estudiantado

Universidad de Santiago de Compostela

Resumen

La preocupación por la salud mental y el bienestar psicológico ha crecido en los últimos años, debido a las consecuencias negativas tanto para quien sufre los problemas psicológicos como para sus allegados. La etapa universitaria es un periodo que se caracteriza por importantes cambios en la vida de las personas jóvenes, de ahí la necesidad de contar con estrategias de afrontamiento adecuadas para poder adaptarse. Es necesario que desde las universidades se preste la atención necesaria por parte de profesionales de la psicología con el objetivo de intervenir sobre los problemas de salud mental que presenta el estudiantado universitario.

Palabras clave: intervención psicológica; problemas psicológicos; estudiantado universitario; salud mental.

Introducción

El bienestar mental es un componente fundamental en la definición de salud. Tal y como se recoge en la constitución de la Organización Mundial de la Salud, la salud no es solo la ausencia de enfermedad, sino que implica un estado completo de bienestar físico, mental y social. En la actualidad, sabemos que una buena salud mental, posibilita que las personas superen el estrés de la vida, materialicen su potencial, trabajen de forma productiva y hagan aportaciones a su comunidad (WHO, 2022).

Contamos con datos preocupantes respecto a la salud mental de los más jóvenes a nivel mundial (UNICEF & WHO, 2022; WHO, 2021):

- Entre los jóvenes de 10 a 19 años, uno de cada siete presenta algún problema de salud mental. Representando un 13% de la morbilidad que existe en este grupo de jóvenes.
- El 50% de los problemas mentales que existen en la edad adulta tienen su inicio alrededor de los 14 años. Con frecuencia no se detectan y no reciben la atención adecuada.
- El suicidio es la cuarta causa de muerte entre los jóvenes.

No abordar los problemas de salud mental de los jóvenes puede tener consecuencias que se extienden hasta la edad adulta. Afectan a la salud física y psicológica y limitan las oportunidades de llevar una vida satisfactoria. De ahí que contar con intervenciones de calidad durante esta etapa, debiera ser una prioridad, no solo para ayudar a los jóvenes que están en una situación compleja que les genera malestar, sino también con el objetivo de prevenir que desarrollen problemas más graves e incapacitantes en la edad adulta.

La adolescencia es una etapa que se caracteriza por importantes cambios físicos, emocionales y sociales que pueden hacer que tengan una mayor vulnerabilidad a presentar problemas de salud mental. En nuestro entorno, ya en la etapa de bachillerato nos encontramos con situaciones del contexto que pueden precipitar la aparición de problemas psicológicos entre los jóvenes más vulnerables: la presión hacia tener que realizar una carrera universitaria como única alternativa válida, la competitividad por las calificaciones académicas, la EBAU como punto de inflexión a la hora de determinar el futuro profesional, la aparición como consecuencia de sentimientos de fracaso, inutilidad, baja autoestima...

Es función de una sociedad “saludable” promover entre nuestros jóvenes el aprendizaje de estrategias de afrontamiento socioemocional que procuren el bienestar psicológico, garantizando el acceso a recursos de salud mental adaptados a sus necesidades. Tal y como apunta la WHO (2021), los adolescentes que tienen problemas psicológicos pueden tener más barreras para solicitar ayuda, dado a que tienen un mayor riesgo de ser discriminados y de sufrir estigmatización social. Todo ello los lleva a tener con mayor probabilidad dificultades a nivel académico, conductas de riesgo y problemas de salud física. Así mismo, destacan la necesidad de que las intervenciones en jóvenes deben de priorizar los abordajes no farmacológicos y evitar la institucionalización.

En el caso concreto del estudiantado universitario, la etapa universitaria implica una serie de cambios que se relacionan con el riesgo de presentar problemas de salud mental (Blanco et al., 2008; Larroy y Estupiñá, 2021). La educación superior implica una mayor exigencia académica, la necesidad de integrarse en nuevos grupos sociales, el alejamiento del núcleo familiar (con frecuencia con cambio de residencia), cambios en los hábitos de sueño y alimentación y, en los últimos años de la formación académica, preocupación por el futuro laboral. A todo esto, hay que sumarle otras dificultades que pueden surgir durante esta etapa como problemas económicos en la familia, que pueden afectar a la continuación de los estudios o la necesidad de compaginarlos con una ocupación laboral para tener ingresos, o los problemas con la familia o en las relaciones sociales y/o sentimentales que también podrían interferir en su funcionamiento académico.

En un reciente estudio realizado por los ministerios de Universidades y Sanidad (2023) se concluye que más del 50% de los estudiantes universitarios han percibido recientemente la necesidad de recibir atención psicológica por problemas de salud mental, siendo los más frecuentes los problemas de depresión y ansiedad. Además, un porcentaje similar señala haber realizado consultas sobre su salud mental a algún profesional sanitario.

Junto con estos aspectos característicos de la etapa universitaria independientemente de a qué periodo nos refiramos, en los últimos años toda la población ha sufrido el impacto de las consecuencias a nivel de salud mental derivadas de la pandemia producida por la COVID-19 fundamentalmente en lo referido a problemas de depresión y ansiedad (WHO,

2022). Y los jóvenes que se encuentran en la etapa universitaria no han salido indemnes de esta situación. Específicamente en la publicación previamente citada, WHO (2022) se recoge que los jóvenes entre 20 y 24 años han sufrido más consecuencias a nivel psicológico derivadas de la pandemia que los adultos de mayor edad. En nuestro entorno más cercano se han llevado a cabo estudios en esta línea, en concreto en la Universidad de Santiago de Compostela se evaluó el impacto psicológico de la crisis producida por la COVID-19 en el estudiantado universitario (Padrón et al., 2021). Estos autores encontraron que la salud mental de este grupo de la población se vio notablemente afectado, siendo las principales fuentes de estrés los cambios a nivel académico y en las relaciones sociales. Además, señalan que es preciso promover acciones dirigidas a mejorar la salud mental del estudiantado para incrementar su capacidad de afrontamiento, especialmente ante estas situaciones de crisis. Ya que, tal y como apuntan Browning et al. (2021), no tener en cuenta la situación psicológica de los estudiantes universitarios puede tener importantes consecuencias a largo plazo en su salud y logros académicos.

Ofrecer atención psicológica para el abordaje de los problemas de salud mental y promover el bienestar psicológico en los estudiantes universitarios, no es un aspecto novedoso. Las más prestigiosas universidades lo ofrecen desde hace años ocupando un lugar relevante a la hora de mostrar cuáles son los recursos con los que cuentan. Algunos ejemplos fuera de España son las universidades de Yale (*Mental Health & Counseling*) o Harvard (*Counseling and Mental Health Services*) en los Estados Unidos y Cambridge (*Student Support*) u Oxford (*Student Counselling Service*) en Reino Unido. En nuestro país destaca la Universidad Complutense de Madrid que desde hace años ya cuenta con un servicio de estas características.

Ofrecer atención psicológica al estudiantado universitario para el abordaje de los problemas de salud mental que pueden presentar durante esta etapa académica, se caracteriza por las diversas oportunidades que nos brinda el entorno universitario.

En primer lugar, se trata de una “población cautiva”. Es decir, sabemos dónde está nuestra población objetivo y disponemos distintos medios para acceder a ellos. Desde la organización de las propias facultades hasta las residencias universitarias, pasando por las asociaciones de estudiantes, clubs deportivos, asociaciones culturales, entre otras. En segundo lugar, todos tienen edades similares, y muchas de sus inquietudes y preocupaciones son comunes. Todo esto nos brinda la oportunidad de diseñar intervenciones de las que se pueden beneficiar un número importante de personas y, por lo tanto, optimizar mejor los recursos existentes. En tercer lugar, dentro del contexto universitario existen otros recursos con los que se pueden (y se deben) establecer sinergias (programas de voluntariado, de atención a la discapacidad, igualdad de género, becas...).

Pero también es preciso conocer cuáles son los recursos existentes dentro del entorno más cercano y el funcionamiento de los mismos, ya que no es posible que la universidad cubra todas las necesidades de actuación que durante esta etapa los estudiantes precisan. Servicios que pueden prestar una atención más especializada al estudiantado, por lo que debemos conocer cómo es la forma de acceder a los mismos y cuál es su funcionamiento, para así poder orientarlos en momentos que pueden ser de especial preocupación para ellos (ej., unidades de salud mental especializadas, servicios sociales). En cuarto lugar, el medio universitario permite establecer una red de colaboradores (profesorado, personas

de administración y servicios) que es bastante estable. Por lo que, invertir en su formación acerca de cuáles son los recursos existentes dentro de la universidad para poder derivar al estudiante que lo precisa o saber cómo actuar ante situaciones en las que los propios estudiantes les manifiestan su malestar psicológico, puede ser beneficioso.

Pero dentro del entorno universitario también nos podemos encontrar barreras (Harris et al., 2019). Al igual que sucede en el resto de la sociedad, sigue habiendo cierto estigma a la hora de pedir/recibir ayuda psicológica. Si bien es cierto, en los últimos años, y especialmente entre los más jóvenes, se percibe una mayor preocupación por el bienestar psicológico y tienen menos reparos que generaciones anteriores en reconocer la existencia de problemas y solicitar ayuda. Aun así, debemos facilitar el acceso a los recursos de atención psicológica disponibles y sin olvidar que siempre debemos guardar el derecho a la confidencialidad.

Otro de los problemas que se aprecian es el escaso conocimiento de los recursos disponibles. Con frecuencia, dado el elevado número de servicios con los que cuentan las universidades y lo difícil que es a veces poder visibilizarlos, tanto los estudiantes como el personal universitario manifiestan que desconocen la existencia de algunos de los recursos que se brindan. Hacer ver la existencia de estos no es una tarea fácil dado el elevado volumen de información que debemos gestionar diariamente, pero, además en el caso del contexto universitario, es una labor que se debe de realizar constantemente ya que cada año comienza una nueva promoción de estudiantes.

Por último, la falta de conocimiento por parte del personal docente y no docente sobre cómo actuar con el estudiantado que presenta problemas psicológicos, puede ser una fuente de preocupación e intranquilidad para ellos. Por lo que, tal y como se señaló previamente, sería de interés invertir en esta formación. Quizás no es preciso que toda la comunidad universitaria tenga conocimientos de este tipo, pero sí figuras clave dentro del entorno más cercano del estudiante (ej., en cada facultad, residencia universitaria) para que estos puedan hacer una primera actuación y que conozcan los recursos disponibles para poder prestar ayuda y la forma de contactar con los mismos.

Tal y como se recoge en la Declaración Europea de Helsinki en 2005, el bienestar y la salud mental son fundamentales para la calidad de vida y el desarrollo de una adecuada productividad. Por lo tanto, trabajar para la mejora de la salud mental debe ser una prioridad.

3.1. Unidad de atención psicológica al estudiantado de la Universidad de Santiago de Compostela

En el contexto de situación de crisis y preocupación por las consecuencias en la salud mental del estudiantado universitario derivadas de la pandemia, especialmente por las medidas de distanciamiento social impuestas para evitar los contagios y los cambios en el sistema de docencia, surge la Unidad de Atención Psicológica al estudiantado de la Universidad de Santiago de Compostela (USC). Su puesta en funcionamiento tuvo lugar el 18 de mayo de 2021 al amparo de la Gerencia de esta universidad, responsable de las actuaciones frente a la pandemia.

Debido a esta situación, la unidad se definió inicialmente con un marco de actuación dirigido a paliar las consecuencias de la pandemia producida por la COVID-19 en el estudiantado universitario de la USC. Tanto estudiantes de grado, como postgrado y doctorado. Con este objetivo se puso en marcha la unidad coordinada por una psicóloga general sanitaria, profesora titular del departamento de Psicología Clínica y Psicobiología de dicha universidad, y dos psicólogas general sanitarias que son las que realizan la intervención directa con los estudiantes con la supervisión semanal de la coordinadora.

En el momento en el que se puso en funcionamiento, dado que el estudiantado se encontraba a punto de iniciar el periodo de exámenes del segundo semestre, consideramos que la demanda no sería muy elevada lo cual nos permitiría diseñar diversas actividades que podríamos empezar a llevar a cabo en el próximo curso 2021-2022, pero ya en ese primer momento superó todas las expectativas. Entre el 18 y el 30 de mayo se recibieron unas 150 demandas. Desde entonces el número de demandas se ha mantenido a lo largo de los meses, percibiéndose ciertos incrementos en momentos muy concretos a lo largo del curso académico. Especialmente al inicio del mismo, mes de septiembre, y al inicio del segundo semestre. Un ejemplo de la evolución de las solicitudes en la unidad de atención psicológica durante el año 2022 puede verse en la Figura 1.

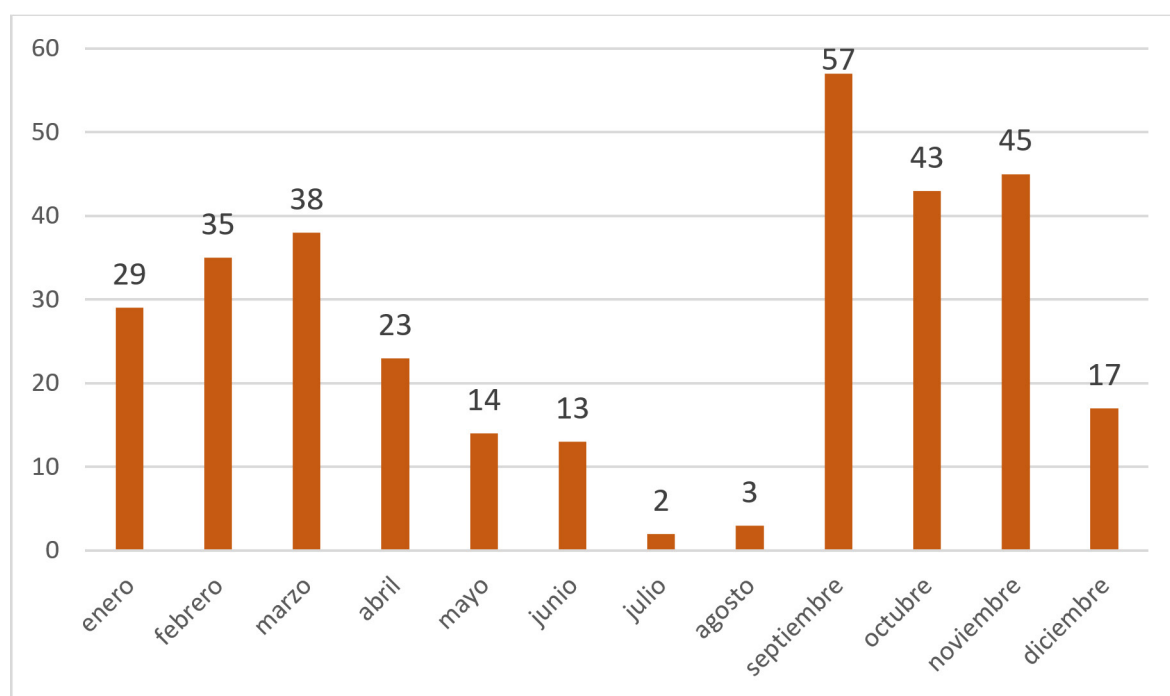


Figura 1. Evolución de las demandas de asistencia a lo largo del año 2022

El objetivo final de la unidad es procurar el bienestar psicológico de las personas matriculadas en la USC. Para ello se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Prestar atención psicológica a aquellos estudiantes matriculados en la USC que presentan problemas psicológicos que interfieren con su funcionamiento a nivel académico.

- Informar a los estudiantes sobre los posibles recursos a donde acudir en el caso de que la demanda que presenten no sea objeto de intervención desde la unidad.
- Hacer un seguimiento y apoyo, en el caso de que lo precisen, hasta que sean atendidos por otro recurso.

Cuando la unidad comenzó a funcionar, debido a las medidas de distanciamiento social existente para prevenir los contagios, las intervenciones se realizaban a través de video-llamadas. Una vez eliminadas dichas restricciones, se pasó a ofrecer el servicio de forma presencial en un espacio especialmente habilitado para ello y fácilmente accesible para los estudiantes. Hoy en día, un número elevado de los usuarios del servicio siguen prefiriendo recibir atención a través del sistema de videollamadas, fundamentalmente por la comodidad de no tener que desplazarse y así poder acomodar mejor las sesiones a sus horarios. En relación con esto, un aspecto para tener en cuenta a la hora de implementar el servicio es la necesidad de tener en cuenta la gran diversidad de horarios académicos que tiene el estudiantado matriculado en la universidad. De ahí la necesidad que se preste atención en horarios de mañana y tarde.

A la hora de organizar el funcionamiento de la unidad, hay dos aspectos importantes que se deben tener en consideración: el acceso a la misma y su visibilidad. Respecto a la forma de contactar con el servicio, consideramos que la forma más adecuada sería a través de una dirección de correo electrónico que todos los miembros de la unidad pudiéramos consultar. Es necesario que las personas que precisen atención psicológica puedan hacerlo de una manera sencilla, directa y discreta. Una vez realizan la demanda se valora la misma por parte del equipo y, en el caso de que la demanda no se enmarque en el objetivo de trabajo de la unidad, se contacta con la persona para informarle de cuál puede ser el recurso más cercano para abordar la problemática que presenta, cómo tiene que contactar con dicho recurso y, en el caso que sea preciso, se realiza un seguimiento hasta que reciba la atención que precisa.

Respecto a cuáles son los problemas que con mayor frecuencia atiende la unidad de atención psicológica, destacan los siguientes:

- Problemas de ansiedad relacionados con el funcionamiento académico
- Bajo estado de ánimo que está influyendo en el rendimiento
- Preocupación por el rendimiento académico: autoexigencia y perfeccionismo
- Problemas de estrés en relación con las demandas académicas
- Problemas de relaciones sociales/aislamiento
- Dificultades para adaptarse a los cambios que supone el comienzo de la etapa en la universidad: problemas de organización de horarios, problemas de sueño, cambios en la relación con la familia...

En cuanto a la visibilidad de la unidad, a pesar de haberse publicitado en su momento la puesta en marcha del servicio y que cada año participamos en las jornadas de bienvenida que organiza la universidad, seguimos encontrándonos con estudiantes

y personal de la universidad que nos manifiestan que desconocían su existencia. Es preciso realizar esfuerzos para que los potenciales usuarios del servicio conozcan su existencia y, desde nuestra limitada experiencia, la mejor manera de visibilizar nuestro trabajo al estudiantado ha sido a través del perfil que creamos en una red social (@atencionpsicologicausc) y el boca a boca de nuestros usuarios. En la red social venimos realizando desde la puesta en marcha de la unidad una publicación semanal en la que se abordan temas de bienestar psicológico con pequeñas recomendaciones para el cuidado de la salud mental. Además, es un recurso que cuando impartimos cursos o participamos en jornadas podemos fácilmente hacer referencia a él y así ir generando una red de contactos cada vez más amplia.

3.2. Otras acciones dentro de la Universidad de Santiago de Compostela

Además de la creación de la Unidad de Atención Psicológica al estudiantado, en la Universidad de Santiago de Compostela se están llevando a cabo otras iniciativas con el objetivo de mejorar la salud mental de los estudiantes.

Entre los años 2018 y 2021 se llevó a cabo junto con otras universidades europeas, el proyecto europeo “SOS Digital-Providing support to students in distress” (2018-1-PT01-KA203-047455). El objetivo de dicho proyecto era definir las conductas de riesgo, identificar los recursos disponibles para los estudiantes que presentan o se ven afectados por conductas de riesgo, y establecer los procedimientos de notificación más adecuados para quienes observen conductas de riesgo. Creando una serie de recursos en línea (videos, guías) que muestren a la comunidad universitaria cómo abordar la situación con estudiantes que presenten estas problemáticas.

Este proyecto se centra en uno de los aspectos señalados previamente, la falta de conocimiento por parte de la comunidad universitaria de los recursos existentes para atender las dificultades psicológicas que los estudiantes pueden presentar y cómo es la forma de acceder a los mismos. Entre el impacto esperado del mismo destacan los siguientes aspectos:

- Desarrollo de habilidades para el manejo de las situaciones de riesgo en el estudiantado universitario.
- Mejora del bienestar en el entorno académico.
- Aumento de la concienciación acerca de la importancia de la salud mental y el abordaje de los estudiantes con problemas.
- Aplicación de las nuevas tecnologías, como el uso de vídeos, para la promoción del bienestar psicológico.
- Contribución al debate sobre la importancia de la salud mental y los estudiantes con problemas.

En la actualidad, tanto el estudiantado como el personal de la universidad, puede acceder a la información y videos elaborados en el marco de este proyecto.

Otra de las actividades que se vienen realizando son talleres dirigidos al afrontamiento y manejo del estrés que están dirigidos tanto a estudiantes como a profesorado y personal de investigación. En el caso del estudiantado, los contenidos se centran en abordar problemas que generan estrés como la competitividad, dificultades de organización del tiempo, autoexigencia y perfeccionismo o las dificultades para afrontar la presión. En dichos talleres, que se realizan en grupos reducidos, el objetivo es enseñar distintas estrategias que puedan ser útiles para afrontar situaciones estresantes y en las que la persona valora que tiene dificultades. Se exponen estrategias de tipo conductual, cognitivo, centradas en las relaciones sociales y en la relevancia del cuidado de la alimentación, la actividad física y el descanso. En esta actividad participan tanto personas que están pasando un momento complicado como aquellas interesadas en aprender nuevas formas de afrontamiento que puedan serles útiles en el futuro.

3.3. Retos futuros

A pesar de que en los últimos años se están dando pasos cara a intervenir en la mejora de la salud mental del estudiantado universitario, todavía queda mucho por avanzar. Aun podemos encontrar a sectores de la población que no consideren relevante ocuparnos del bienestar psicológico de estos jóvenes, sin tener en consideración que actuar en esta etapa es clave para evitar que los problemas que ahora presentan se agraven en el futuro, incapacitándoles para tener un desarrollo adecuado a nivel personal y laboral. Algunos de los aspectos que debemos abordar son:

- Integrar las distintas acciones que se realizan para crear un marco de actuación común.
- Valorar las necesidades e intervenir en función del propio contexto. Es cierto que podemos tener aspectos comunes, dado que se trata de intervenir en una etapa vital concreta, pero sin olvidar que tanto los recursos como las necesidades pueden ser diferentes.
- Organizar las intervenciones y actividades que se lleven a cabo de menor a mayor intensidad de la intervención. Actualmente en el campo de la atención sanitaria, y más concretamente en el de la salud mental, está cobrando relevancia el sistema “Stepped care” (Cornish, 2020). Este sistema busca integrar todas las opciones de intervención disponibles para poder ofrecer un sistema más flexible que se pueda adaptar a las necesidades y preferencias del usuario.
- Crear una red de recursos tanto propios de la universidad como externos a la misma, que pertenezcan al contexto comunitario más cercano, para evitar duplicidades y poder contar así con una red de profesionales especialistas en temas concretos.
- Visibilidad de los recursos disponibles y trabajo coordinado de todos los servicios que pueden estar implicados, de una manera u otra, en mejorar la salud mental del estudiantado universitario.

Referencias

- Blanco, C., Okuda, M., Wright, C., Hasin, D. S., Grant, B., Min Liu, S. y Olfson, M. (2008). Mental Health of College Students and Their Non-College-Attending Peers. *Archives of General Psychiatry*, 65(12), 1429–1437doi:10.1001/archpsyc.65.12.1429.
- Browning, M.H.E.M., Larson, L.R., Sharaievska, I., Rigolon, A., McAnirlin, O., Mullenbach, L., Cloutier, S., Vu, T.M., Thomsen, J., Reigner, N., Metcalf, E., D'Antonio, A., Helbich, M., Bratman, G.N. & Alvarez, H.O. (2021) Psychological impacts from COVID-19 among university students: Risk factors across seven states in the United States. *PLoS ONE* 16(1): e0245327. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245327>
- Cornish, P. (2020). *Stepped care 2.0: A paradigm shift in mental health*. Springer Nature Switzerland.
- Harris, A. (2019). *Mental health and moving from school to further and higher education*. https://www.centreformentalhealth.org.uk/sites/default/files/2019-01/Centrefor-MH_FindingOurOwnWay.pdf
- Larroy, C. y Estupiñá, F. J. (2021). *Problemas psicológicos en jóvenes universitarios*. Pirámide
- Ministerio de Universidades y Ministerio de Sanidad (2023). *La salud mental en el estudiantado de las universidades españolas*. <https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/07/Diseno-Estudio-junio-2023-v4.pdf>
- Padrón, I., Fraga, I., Vieitez, L., Montes, C. & Romero, E. (2021). A Study on the Psychological Wound of COVID-19 in University Students. *Frontiers in Psychology*, 12:589927. doi: 10.3389/fpsyg.2021.589927
- World Health Organization (2022). *Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/357847/9789240050181-spa.pdf?sequence=1>
- United Nations Children's Fund (UNICEF) and the World Health Organization (2022). *Global Case for Support UNICEF and WHO joint programme on mental health and psychosocial well-being and development of children and adolescents*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/364726/9789240061767-eng.pdf?sequence=1>
- World Health Organization (2021). 'Adolescent Mental Health'. World Health Organization, 17 November 2021. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/adolescent-mental-health>
- World Health Organization (2022). *Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact*. WHO/2019-nCoV/Sci_Brief/Mental_health/2022.1

Derechos laborales del PDI al inicio de su carrera profesional

Enrique Delgado Huertos

Defensor Adjunto para el Profesorado (Universidad de Valladolid).

Ángel Antonio Rodríguez Sevillano

Defensor Universitario (Universidad Politécnica de Madrid)

Santiago Salamanca Miño

Defensor Universitario (Universidad de Extremadura)

Resumen

La precariedad laboral es un rasgo que ha caracterizado históricamente a la universidad española, lastrada por un gasto público por debajo de buen número de países europeos y en comparación con su PIB. El personal investigador en formación, pese a las progresivas mejoras experimentadas, sigue sin alcanzar plenamente los derechos laborales que contempla la normativa europea. A esta situación, las CC:AA y la autonomía universitaria añaden una desigualdad territorial en la consecución de los derechos retributivos a los que aspira el PEI.

Palabras clave: Universidad española, derechos laborales, personal investigador en formación

Abstract

Job insecurity is a feature that has historically characterized the Spanish university, weighed down by public spending below that of a good number of European countries and compared to their GDP. Research staff in training, despite the progressive improvements experienced, still do not fully achieve the labor rights contemplated by European regulations. To this situation, the CC: AA and university autonomy add territorial inequality in the achievement of the remunerative rights to which the PEI aspires.

Keywords: Spanish university, labor rights, research personnel in training

Introducción

La precariedad en la universidad española ha sido una constante a lo largo de la historia. La Ley de Reforma universitaria (LRU, 1983) permitió la estabilización y la promoción de miles de personas pertenecientes al profesorado ayudante y encargado de curso o figuras asimiladas (los conocidos como profesores no numerarios). Sin embargo no consiguió acabar con la precariedad de los contratos.

“El modelo institucional y laboral se inicia con la Ley Orgánica de Universidades de 2001 (Ley Orgánica 6/2001) y se consolida con su posterior reforma en la LOMLOU

—Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007)—. Ambas leyes implantan nuevas figuras temporales de entrada a la carrera docente como son los Ayudantes (PAY) y los Ayudantes Doctores (PAD), y se apuesta deliberadamente por un proceso de desfuncionarización del profesorado, a través de la promoción de una nueva figura intermedia, estable, pero con estatuto de contratado: el Profesor Contratado Doctor (PCD). Asimismo, consolida figuras previamente existentes, como son los Profesores Asociados (PA), y abre la puerta a que las Comunidades Autónomas puedan configurar otras figuras, algunas especialmente precarias, como es el caso del Profesorado Sustituto Interino (PSI)" (Torrado y Duque Calvache, 2023).

En todo el tiempo transcurrido solamente se ha realizado poco más de la mitad del recorrido necesario para dignificar y dotar de derechos a todas aquellas personas que inician su carrera docente, así como para alentar a futuros investigadores. En la actualidad existen en el Sistema Universitario Español, 19.574 personas categorizadas como Personal Empleado Investigador.¹ El sistema universitario español², según el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, tiene a más de la mitad del PDI como personal contratado laboral y hay el doble de profesorado asociado que de contratados doctores.³

Tabla 2.13. Tipología de Recursos Humanos (número) por CCAA. Curso 2020-21

Universidad Pública	Total	PDI Total	PAS Total	PEI Total	PTA Total
Andalucía	32.926	18.189	10.536	2.387	1.814
Aragón	6.224	3.777	1.607	710	130
Asturias (Principado de)	3.813	2.216	1.075	520	..
Baleares (Illes)	2.614	1.700	644	195	75
Canarias	5.281	3.170	1.656	440	15
Cantabria	2.295	1.308	638	328	21
Castilla - La Mancha	4.353	2.535	1.158	300	360
Castilla y León	11.094	6.649	3.080	1.092	273
Cataluña	34.248	20.343	9.354	3.496	1.055
Comunitat Valenciana	21.978	12.178	6.348	2.321	1.131
Extremadura	3.237	1.906	883	295	153
Galicia	10.341	5.307	2.926	1.606	502
Madrid (Comunidad de)	32.658	18.909	8.978	3.631	1.140
Murcia (Región de)	5.732	3.469	1.603	467	193
Navarra (Comunidad Foral de)	1.745	1.001	499	238	7
País Vasco	7.460	4.450	1.919	1.091	19
Rioja (La)	833	491	271	71	-
Estado (UNED y UIMP)	2.605	1.198	1.228	175	4
SUPE	189.437	108.796	54.403	19.363	6.892

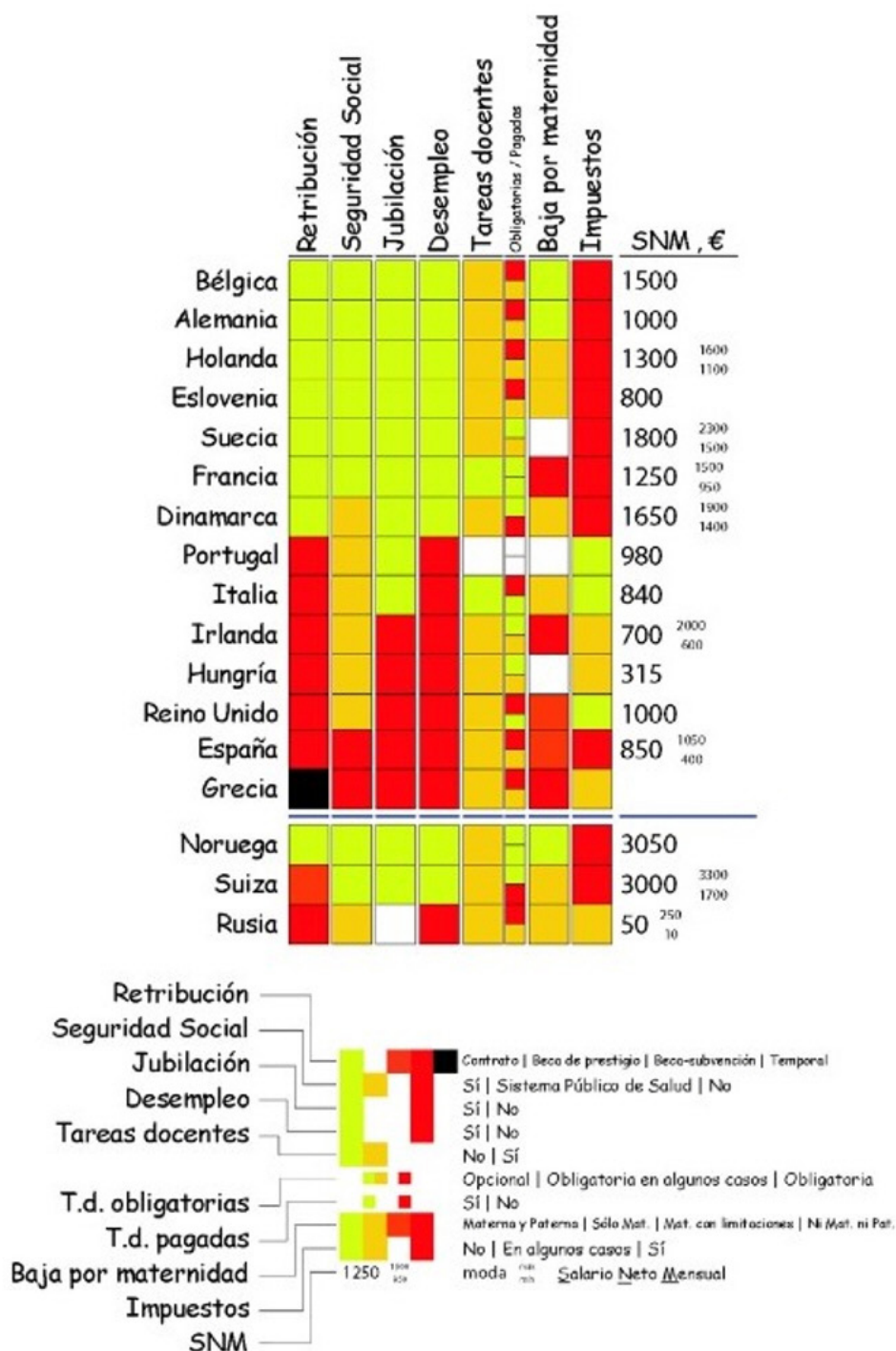
Fuente: Elaboración propia a partir de SIU (<https://www.educacion.gob.es/sso/>) Nota: PDI (Personal docente e investigador), PAS (Personal de administración y servicios), PEI (Personal empleado investigador, que incluye investigadores de convocatorias públicas competitivas, con cargo a proyectos de investigación, artículo 83 y a grupos de investigación y otros investigadores contratados, PTA (Técnico de apoyo a la investigación), que incluye personal técnico de apoyo que participa en la I+D ejecutando tareas científicas y técnicas.

Fuente: Suriñach et al (2023: 20)

¹ Para el curso 2019-2020. Ministerio de Universidades. De los cuales 18.266 se encuentran en las Universidades Públicas.

² Véase la distribución por CC.AA en la tabla publicada por Suriñach *et al* (2023).

³ Datos y cifras del sistema universitario español, 2019, página 110. Citado por Dueñas Castrillo (2023).



Según el informe de precarios.org en 2003, de la federación de Jóvenes Investigadores,⁴ esta era la situación en distintos países europeos del Personal investigador en formación. Se señalaba en esta publicación que “En España el trabajo de los IIFI se retribuye mediante becas–subvención en su inmensa mayoría. Se encuentra en ese sentido junto a los países de la UE que, con España, van a la cola en la práctica totalidad de los indicadores de Ciencia

⁴ La situación en España de los Investigadores en Fase Inicial: un estudio comparativo con respecto a Europa.

y Tecnología (Irlanda, Italia, Portugal y Grecia, además de Hungría y Rusia), con la excepción del Reino Unido, que también da becas–subvención. Como contraste está el grupo de los países que dan contratos: Bélgica, Noruega, Alemania, Suecia, Eslovenia, Holanda, Francia y Dinamarca”.

El colectivo de contratados pre y postdoctorales sigue acumulando un importante número de problemas, que pueden sustanciarse en:

- La prolongada precariedad que implica que la primera estabilidad, la de PAYUD, se alcance con una media de edad de 40 años y de 48 para la plena estabilidad de los Contratados Doctores (Profesores Permanentes Laborales en la LOSU).
- El mantenimiento de retribuciones salariales por debajo del nivel y los requisitos exigidos para el acceso a tales puestos de trabajo.
- Los soterrados conflictos de diversa índole e intensidad con las direcciones de tesis
- La inseguridad jurídica que generan los continuos cambios de criterio en la evaluación de su actividad investigadora.
- La escasa empatía del profesorado estable e integrado que considera normal pasar por la zozobra y la ansiedad que ellos mismos han sufrido.

1. La regulación universitaria de las figuras predoctorales y postdoctorales

1.1. La figura del becario como precedente

Las becas de investigación han sido, mayoritariamente, la vía utilizada por las universidades públicas para vincular al personal investigador durante las primeras fases de su andadura profesional, no solo durante la etapa predoctoral, sino también en relación con los doctores. (Bachiller Laguna, Coord. 2016:18)

Los becarios investigadores carecían de derechos laborales, sindicales y al principio ni siquiera de Seguridad Social.

La evolución de esta figura viene determinada, en primer lugar, por la aprobación del Estatuto del Becario de Investigación de 2003, que introdujo dos medidas que supusieron un avance significativo en la situación jurídica de dos colectivos de becarios, los predoctorales que hubieran obtenido el reconocimiento de la suficiencia investigadora y los doctores:

- a) el reconocimiento de un catálogo de derechos y deberes básicos.
- b) la inclusión de los becarios de investigación en el sistema de Seguridad Social, dentro del régimen general, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena lo que suponía la falta de cobertura frente al desempleo (tampoco se cotizaba por ello), así como en la menor cuantía de las prestaciones reconocidas (incapacidad temporal, maternidad, etc.)

Un nuevo paso en esta evolución lo constituyó el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), de 2006. Esta norma mejoró el catálogo de derechos y deberes del personal investigador en formación y extendió su ámbito de aplicación a todos los becarios predoctorales desde el momento inicial de la concesión de las ayudas y no solo a partir del reconocimiento de la suficiencia investigadora. El nuevo reglamento limitó el periodo de beca de los investigadores en fase predoctoral a los dos primeros años de concesión de las correspondientes ayudas, estableciendo la necesaria contratación laboral durante los dos años siguientes, a partir de la obtención del Diploma de Estudios Avanzados o de otros documentos equivalentes.

Asimismo, se estableció la imposibilidad de acudir a las becas de investigación en relación con los investigadores doctores, exigiéndose su contratación en régimen laboral.

El último paso, que también supone el final de los becarios, es la Ley de la Ciencia de 2011, que introduce un contrato de trabajo temporal y a tiempo completo, de hasta cuatro años de duración —seis años para discapacitados—, que se ha convertido en la fórmula jurídica a utilizar en todas las convocatorias de ayudas a la formación de personal investigador financiadas con fondos públicos.

Con la entrada en vigor de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación se han incorporado nuevos derechos laborales: se fomenta la contratación por tiempo indefinido en el ámbito de la investigación, se facilita el acceso a figuras estables, laborales o funcionariales y se establece el derecho a indemnización por finalización de contratos.

Esto representa la inclusión plena de los investigadores financiados con ayudas públicas dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, el derecho sindical y la Seguridad Social, en su nueva condición de trabajadores por cuenta ajena y la consideración de la actividad investigadora como un trabajo productivo, incluso desde su etapa formativa inicial.

1.2. Los Profesores Ayudantes en la LOSU (2/2023 de 22 de marzo)

- a) Las universidades podrán contratar PAYUD a las personas que ostenten el título de Doctora o Doctor sin necesidad de acreditación. Ninguna persona podrá ser contratada mediante esta modalidad, en la misma o distinta universidad, por un tiempo superior a seis años (ocho para discapacitados).
- b) ...
- c) Los PAYUD desarrollarán tareas docentes hasta un máximo de 180 horas lectivas por curso académico, de forma que la actividad docente resulte compatible con el desarrollo de tareas de investigación para atender a los requerimientos para su futura acreditación.
- d) ...
- e) La duración del contrato será de seis años. Para el cómputo del plazo límite de duración del contrato y de su evaluación se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal y en los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento,

adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación, embarazo o lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes.

2. La Directiva 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada

Estableció que los derechos reconocidos a los trabajadores indefinidos debían ser reconocidos también a los trabajadores no permanentes, si bien es cierto que la cláusula 2 contemplaba la posibilidad de que “los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, pueden prever que el Acuerdo Marco no se aplique a: los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos”.

Esta duda fue despejada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante auto de 19 de marzo de 2019: los trabajadores que prestan servicios para las Universidades españolas mediante contratos de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral están comprendidos en el concepto de “trabajador con contrato determinada” y por tanto sujetos a lo que establece la cláusula 3, apartado 1 del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE.

La Directiva 1999/70/CE sigue siendo el instrumento idóneo para luchar contra cualquier tratamiento desigual entre trabajadores temporales e indefinidos y, por extensión, entre profesores universitarios con vínculo temporal o indefinido. (Moreno Gené, 2019: 149)

3. La Carta Europea del Investigador, de 2005

Se trata de un documento decisivo para la dignificación y el reconocimiento de la carrera investigadora desde su inicio.

- Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Esto debe comenzar al principio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, empleado, estudiante de postgrado, doctorando, becario de postdoctorado, funcionario público).
- Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben velar por que éstos gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en

todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en la fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades.

4. Las diferencias entre CC AA respecto a la antigüedad de los investigadores

- No todos los Convenios Colectivos del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades públicas reconocen el derecho a la antigüedad del PDI contratado temporalmente (Predoc y AYUD).
- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en su sentencia de 28 de enero de 2022, falla declarando el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación de las Universidades Públicas (todas menos la de Cádiz que ya viene abonando el complemento de antigüedad) a devengar el complemento de antigüedad (trienios).
- Sentencias análogas se han producido en XDO. DO SOCIAL N. 2 de Santiago de Compostela en sentencia 00070/2022; el TSJ de Madrid con fecha de 21 de marzo de 2022 y también las de los TSJ de Cantabria, Asturias y Aragón (St. 000076/2021).
- En Castilla y León, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia ha estimado parcialmente (mayo 2023) la demanda de conflicto colectivo interpuesta por CCOO contra las Universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid⁵, dictando sentencia en la que se reconoce el derecho del personal de investigación predoctoral y postdoctoral en formación a devengar el complemento de antigüedad (trienios), así como a su percepción desde el 7 junio de 2021. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia desestima todas las pretensiones de “inadecuación de procedimiento” alegadas por las universidades y avala el procedimiento seguido por la parte demandante puesto que, se agotó la reclamación ante la Comisión Paritaria y se solicitó la mediación ante el SERLA. Por último, en sus fundamentos de derecho, concluye que: “no abonar el concepto de antigüedad por las Universidades Públicas de Castilla y León demandadas al personal docente e investigador en formación con contrato laboral es contrario a nuestro ordenamiento jurídico, al no obedecer a razones objetivas, por lo que se vulnera lo preceptuado en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores”.
- Algunas universidades, como la de Cádiz, la Carlos III de Madrid, la Complutense de Madrid, la de Alcalá de Henares, la Autónoma de Madrid, la Rey Juan Carlos I, la de Valencia, vienen reconociendo al personal investigador en formación (PIF) el derecho a recibir el complemento de antigüedad (trienio).

⁵ La Universidad de Valladolid en reunión del Consejo de Gobierno de fecha 3 de febrero de 2023 ratificó el acuerdo que previamente se había alcanzado en la Mesa General de Negociación el día 20 de diciembre de 2022 por el cual se extendía la aplicación del complemento de antigüedad (trienios) a los contratados predoctorales y posdoctorales.

5. ¿Qué sucede con los complementos retributivos de docencia e investigación?

- El acuerdo de la Comisión Paritaria de la Universidad de Santiago de 17 de noviembre de 2021 “A materia obxecto deste acorde é o recoñecemento do dereito á avaliación do labor investigador para a percepción do complemento de produtividade investigadora ao profesorado axudante doutor contratado pola Universidade de Santiago de Compostela”.
- La universidad Carlos III, establece que entre los colectivos que pueden solicitar los complementos retributivos de investigación y docencia “Únicamente pueden solicitarlo el profesorado doctor (Catedráticos de Universidad, Profesores Titulares de Universidad, Profesores Contratados Doctores, Profesores Titulares Interinos, Profesores Ayudantes Doctor, Profesores Visitantes, Profesores asociados) y el personal de programas de doctores en activo (ERC, Marie Curie, Ramón y Cajal, Juan de la Cierva) que presten servicios efectivos en la Universidad Carlos III de Madrid a 31/12/2017.
- Acuerdo del Consejo Social de la Universidad Pública de Navarra de 23 de diciembre de 2021 por el que se aprueba la asignación de complementos retributivos por méritos individuales al personal docente e investigador contratado en las modalidades de Profesor Contratado Doctor, Profesor Contratado Doctor Interino y Profesor Ayudante Doctor.
- En la Universidad de Cantabria se asignan hasta un máximo de dos tramos docentes a los Profesores Ayudantes Doctores.
- La Universidad de Valladolid reconoce, desde la última convocatoria, el derecho de este colectivo a solicitar el reconocimiento de los méritos docentes e investigadores, pero sin efectos retributivos.

6. Margarita Salas y María Zambrano: la persistencia del trato desigual

Ya no aludimos al Personal Investigador en Formación, estamos ante un caso que afecta a relevantes investigadores a los que se les ha retenido parte de su retribución mensual, hasta que diversas sentencias han sentado jurisprudencia respecto del pago de las cuotas patronales.⁶ Sólo cuatro universidades de cuarenta y ocho (las universidades de La Rioja,

⁶ La Inspección de Trabajo de la Comunidad Valenciana, a raíz de una denuncia que afectaba a los trabajadores de las universidades de Valencia y Politécnica estableció que los fondos de la convocatoria no se pueden utilizar para pagar cuotas patronales, pertenecen a los investigadores.

Por otra parte, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León dio la razón a 80 científicos de la Universidad de Valladolid: tienen derecho “a cobrar íntegramente” las cantidades brutas estipuladas por el Ministerio en la oferta inicial, dice el TSJ. Aclara la sentencia judicial que los afectados no deben sufrir ningún tipo de recorte en su salario para pagar la cuota patronal —lo que paga mensualmente una empresa por cada empleado— y califica de “nula e injustificada” esta práctica empresarial por parte de la institución. “Debemos declarar y declaramos que los trabajadores con contratos laborales afectados por el presente conflicto tienen derecho a cobrar, íntegramente, en la modalidad “Margarita Salas”, la cantidad de 3.500 euros brutos mensuales para los que soliciten realizar estancia en el extranjero y de 2.800 euros brutos mensuales los que la realicen en España”, según el fallo de la resolución judicial. Establece además que los trabajadores afectados con contratos laborales en la modali-

Oviedo, Politécnica de Madrid y Salamanca) han estado pagando a los investigadores contratados bajo el último programa de excelencia del Ministerio de Universidades las ayudas íntegras que preveían las convocatorias. Todas las demás (50 públicas, pero la Internacional de Andalucía y la Internacional Menéndez Pelayo no cuentan a estos efectos) utilizan parte de los fondos que los investigadores esperaban ver en sus nóminas para pagar las cuotas empresariales, según un recuento realizado por *elDiario.es* preguntando a los centros y cotejando con los propios interesados. Esto significa que los investigadores están cobrando cada mes entre 650 y 1.000 euros menos de lo que debiera ser su retribución.

Las universidades consultadas se escudan en que así lo permitía la convocatoria que realizó el Ministerio, y este se limita a remitirse al texto, que estipula que cada rectorado podía dar a estas ayudas la forma jurídica que creyera más conveniente y complementar con fondos propios los contratos. Es más, la Inspección de Trabajo sostiene que la práctica de la mayoría de las universidades es ilegal ya que no basta solo con que la orden ministerial que regula las ayudas lo disponga así, para que esta práctica sea legal. (Raúl Novoa y Daniel Sánchez Caballero, 17 de marzo de 2023).

7. El Tribunal Supremo en sentencia de 14 de junio de 2018, señala los siguientes principios (Moreno Gené, 2019: 144-145):

- a) No toda desigualdad de trato supone infracción del artículo 14 CE sino, únicamente, aquella que carece de una justificación objetiva y razonable.
- b) El principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas sin que sea factible ni correcto la introducción de elementos diferenciadores que sea arbitraria o carezca de fundamento racional.
- c) El principio de igualdad no prohíbe cualquier desigualdad sino solo aquellas que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos, suficientemente, razonables.
- d) Para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que, con la misma, se persigue, sino que, además, resulta indispensable que las consecuencias jurídicas de tal diferenciación sean adecuadas y superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional.

Por ello, no es de recibo argumentar que, como la universidad es una institución finalista, no tiene recursos para hacer frente a las obligaciones retributivas con su personal contratado, y dilatar sine die, mediante argucias jurídicas, el pago de sus obligaciones retributivas. Es urgente que, el conjunto de las universidades, en base al criterio de igualdad de trato de todo su personal docente e investigador, adopten acuerdos en la dirección de reconocer a todo el PIF contratado el derecho a percibir el complemento de antigüedad (trienios) y, en el caso de los Ayudantes doctores, el de percibir los complementos retributivos de docencia e investigación con la finalidad de acabar con el trato desigual que recibe

dad “María Zambrano” tiene derecho a cobrar, íntegramente, 4.000 euros brutos mensuales.

El TSJ del País Vasco sentencia que los científicos tienen derecho a cobrar íntegra la ayuda que aparecía en la convocatoria, contra el criterio universitario de hacerles pagar la parte de Seguridad Social que corresponde a las empresas.

el PIF contratado temporal. Las universidades deben poner a las CCAA frente a la responsabilidad de financiar suficientemente el coste de tales complementos. Por su parte, las defensorías, como garantes de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria, deben contribuir a la igualdad de trato de los miembros de este colectivo.

8. Situación actual en las universidades españolas

Para realizar un estudio del estado actual en torno a esta cuestión en las universidades españolas, se realizó, durante los meses de junio y julio de 2022, una encuesta que fue difundida entre las distintas defensorías pertenecientes a CEDU.

Se obtuvieron un total de 38 respuestas, 32 de universidades públicas y 6 de universidades privadas. Si se agregan estas universidades en función de las comunidades autónomas a las que pertenecen, el resultado se corresponde con universidades de 13 de ellas, es decir, un 76 % del total.

A continuación, se pasará a describir las distintas preguntas realizadas en el cuestionario y las respuestas aportadas desde las defensorías.

8.1. Nivel de reconocimiento del complemento de antigüedad

La primera pregunta que se hizo en relación con el nivel de reconocimiento del complemento de antigüedad fue la siguiente:

En tu universidad, ¿se ha reconocido el derecho a percibir el complemento de antigüedad (trienios) de los Contratados Predoctorales y Postdoctorales?

Cuyas posibles respuestas eran:

- a) No se reconoce.
- b) Sí se reconoce a predoctorales y postdoctorales.
- c) Sí a los postdoctorales. No a los predoctorales.

En la Figura 1 se muestran los resultados obtenidos. Es evidente que, a pesar de la normativa existente, desgraciada en las secciones previas, parece ser mayoritario el no reconocimiento de la antigüedad entre los contratados predoctorales y postdoctorales, al menos entre las universidades que han respondido.

Para conocer cuál es el origen de este reconocimiento, se preguntó a las

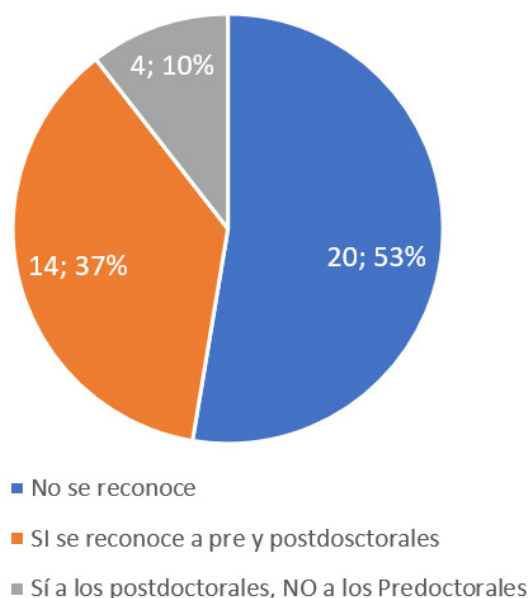


Figura 1. Reconocimiento del complemento de antigüedad

universidades que habían dado una respuesta afirmativa si había sido mediante:

- a) convenio colectivo para el personal docente e investigador,
- b) sentencia judicial, o
- c) acuerdo de la universidad en el seno de la comisión paritaria con las organizaciones sindicales.

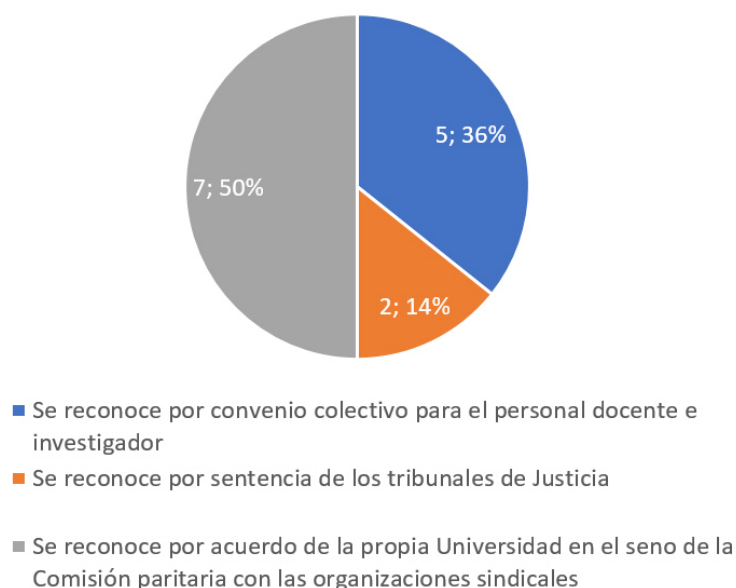


Figura 2. Origen del reconocimiento del complemento de antigüedad.

Los resultados, mostrados en la Figura 2, indican que en la mayoría de

las situaciones se han reconocido tras acuerdos que se han reflejado en los convenios colectivos o en las actas de las reuniones entre las universidades y los sindicatos en el seno de las comisiones paritarias. En solo 2 de los casos, se reconoció la antigüedad tras sentencia judicial.

8.2. Nivel de reconocimiento de complementos retributivos de docencia e investigación

El siguiente objetivo fue el analizar el nivel de reconocimiento de los quinquenios docentes y sexenios de investigación en el colectivo de Ayudantes Doctores. La pregunta que se formuló fue la siguiente:

En tu universidad, ¿los Ayudantes Doctores perciben los complementos retributivos de docencia e investigación (quinquenios y sexenios)?

Las posibles respuestas eran:

- a) No se reconoce.
- b) Sí se reconoce.
- c) Sí quinquenios. No sexenios.
- d) No quinquenios. Sí sexenios.

En la figura 3 se muestran los resultados de la encuesta. Como se muestra, es mayoritario el número de universidades que reconocen alguno de estos complementos retributivos. De hecho, la opción mayoritaria ha sido la (b), que es la que se corresponde con el pago de ambos complementos.

Al margen de los resultados cuantitativos, hay que indicar un par de hechos. El primero es que existe un buen número de universidades que no reconocen los complementos con efectos retributivos, pero sí con efectos académicos. Es decir, se contemplan como méritos, por ejemplo, en procesos de estabilización, en valoración de las solicitudes de proyectos docentes o de investigación, para participación en tribunales, etc. La segunda cuestión es que hay una universidad que indicó que, en el año 2022, que es cuando

se realiza esta encuesta, no los tenían reconocidos, pero el gobierno de su comunidad se había comprometido a pagarlos de forma progresiva a partir del año 2023. Por ello, en el momento en el que se publica este trabajo el número de universidades en las que se reconocen estos complementos ya ha aumentado.

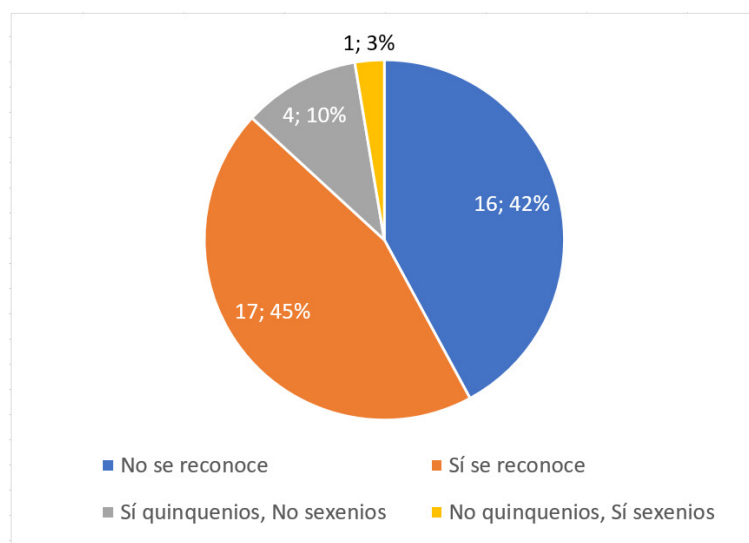


Figura 3. Reconocimiento de los complementos retributivos de docencia e investigación

Al igual que en la pregunta anterior, se quiso saber, entre los que habían respondido la opción (b), (c) o (d), cómo se había llegado a este reconocimiento. El resultado es el mostrado en la figura 4. Las respuestas son similares a las de la figura 2, ya que es mayoritario el reconocimiento tras algún tipo de acuerdo.

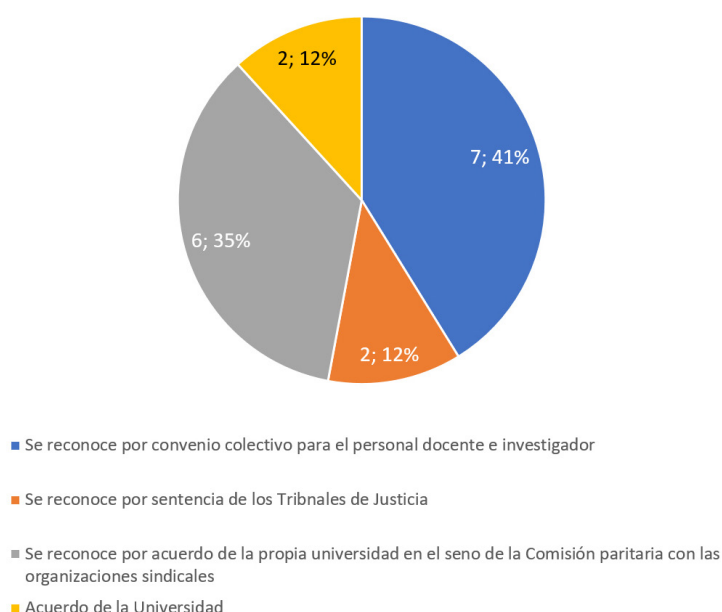


Figura 4. Origen del reconocimiento del complemento retributivo de docencia e investigación

8.3. Comparativa de los resultados previos

Para poder tener una perspectiva unificada y global de los resultados, se realizó una tabla

de doble entrada, cuyos resultados se muestran gráficamente en la figura 5.

Como se observa, entre las universidades que han respondido es mayoritario, 13 casos, aquellas en las que se reconoce algún complemento retributivo para los Ayudantes Doctores y los contratados pre y post doctorales. Sin embargo,

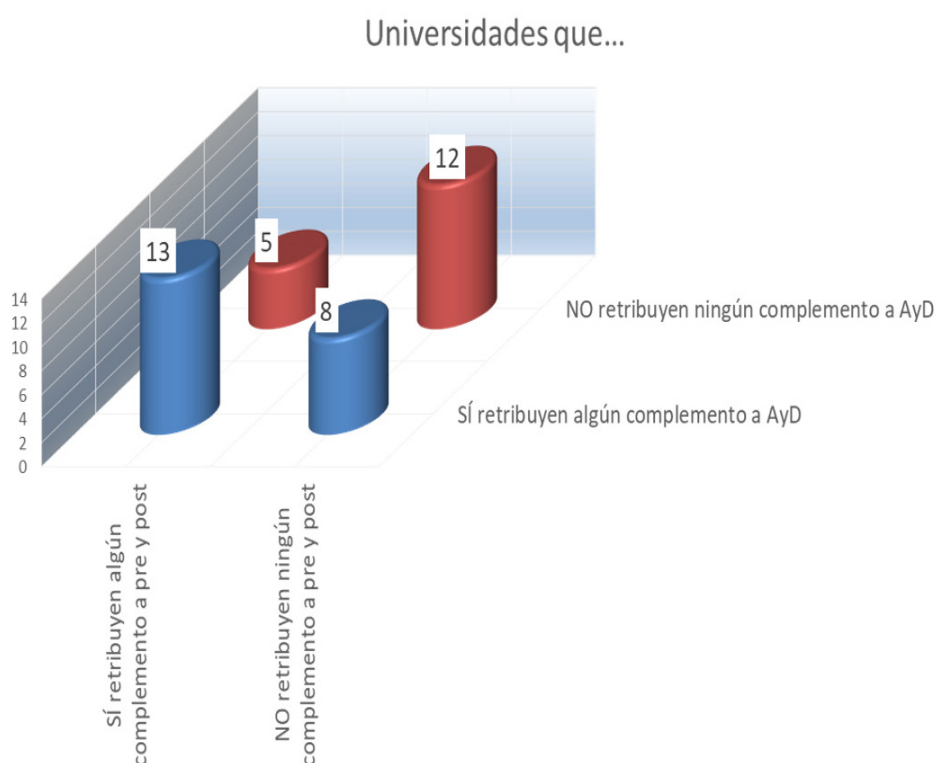


Figura 5: Tabla resumen en relación con los complementos retributivos al PDI no funcionario

muy cercano a este resultado se encuentra el contrario, con 12 casos, que se corresponde con el de las universidades que no retribuyen ningún complemento a estos colectivos. Si a esto se suman aquellas universidades en las que alguno de estos colectivos, ya sean Ayudantes Doctores o pre y postdoctorales, no reciben ningún complemento, parece evidente que aún queda mucho camino por recorrer para que exista una igualdad plena, en relación con los complementos retributivos de antigüedad, docencia e investigación, entre el PDI funcionario y el contratado. La elaboración de los Decretos de profesorado que las comunidades autónomas están obligadas a hacer para regular el régimen del PDI contratado, en el que se tienen que incluir las nuevas figuras introducidas en la Ley Orgánica del Sistema Universitario que se aprobó el mes de marzo del presente año, así como los procesos de negociación de los Convenios Colectivos que regulen en las distintas universidades a este personal, puede ser un buen momento para que se consiga de forma efectiva este derecho.

Referencias

Ballester Laguna, Fernando (Coord.) *et al.* (2016). El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral. Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid.

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

- Dueñas Castrillo, Andrés Iván. (Dir.) (2023). La precariedad en la Universidad española. Un estudio en primera persona. Fundación Manuel Giménez Abad, Ministerio de Ciencia e Innovación e Instituto de Estudios Europeos de la UVA.
- Estatuto de los Trabajadores. 23 de marzo de 2022
- Federación de Jóvenes Investigadores (2003). La situación en España de los Investigadores en Fase Inicial: un estudio comparativo con respecto a Europa.
- Gassiot Ballbè, Ermengol (2022). Precariedad estructural de la universidad, acoso y explotación de jóvenes investigadores. Revista Rued@ de la CEDU. Págs. 67-80
- Ministerio de Universidades (2022). Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2021-2022.
- Moreno Gené, Josep (2019). ¿Es discriminatoria la previsión de un complemento de Doctorado únicamente para determinadas figuras de profesorado universitario?. Comentario de la STS de 20 de septiembre de 2018. IUSLabor 2/2019. pág. 135-152
- Novoa, Raúl y Sánchez Caballero, Daniel (2023). Solo cuatro universidades públicas pagan a sus investigadores la ayuda íntegra que les da el Ministerio. E Diario.es 17 de marzo de 2023
- Novoa, Raúl. (2023). Nueva victoria para los investigadores María Zambrano: la Justicia obliga a otra universidad a pagar las cuotas patronales. ElDiario.es 26 de abril de 2023
- Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores.
- Rocha, José María da (2022). ¿Reducirá la LOSU la “precariedad”? Fedea Apuntes, agosto 2022
- Suriñach, Jordi; Vayá, Esther y Murillo, Joaquim (2023). Estudio de impacto económico de las universidades públicas españolas. Análisis territorializado para el año 2021. Universitat de Barcelona, AQR-Lab y Bosch i Gimpera UB
- Torrado, José Manuel y Duque-Calvache, Ricardo (2023). Universidad y precariedad. Orígenes y consecuencias del modelo laboral de las universidades públicas españolas del siglo XXI. Educación XXI. Nº 26. Págs. 47-69.

La mediación en el marco de la Ley 3/2022 de Convivencia Universitaria

Carlos-María Alcover de la Hera

Ex defensor universitario

Universidad Rey Juan Carlos

Resumen

La Ley 3/2022 de Convivencia Universitaria ha configurado un marco en el que la mediación ocupa una posición central como procedimiento de preferencia para afrontar y resolver los problemas y conflictos de convivencia y disciplina en los contextos universitarios. En este artículo se analizan, en primer lugar, las principales características de las universidades como sistemas complejos y se contextualizan sus componentes y los tipos de conflictos más frecuentes. En segundo lugar, se describe brevemente el contexto de la Ley de Convivencia y el papel otorgado a la mediación en el desarrollo de las normas y procedimientos de convivencia en las universidades. En tercer lugar, se describen las principales características de la mediación y se analiza más en detalle el encaje de la mediación en el marco de la Ley, ofreciendo una serie de recomendaciones para su implantación y su eficaz utilización. Por último, se ofrece una síntesis y unas conclusiones sobre el escenario y las oportunidades para la mediación en el marco de la Ley de Convivencia y sus normas de desarrollo.

Palabras clave: Ley de Convivencia Universitaria; mediación; universidades; resolución de conflictos.

Abstract: Law 3/2022 on University Coexistence has configured a framework in which mediation occupies a central position as the preferred procedure for dealing with and resolving coexistence and discipline problems and conflicts in university contexts. This article first analyzes the main characteristics of universities as complex systems and contextualizes their components and the most frequent conflict types. Secondly, it briefly describes the context of the Coexistence Law and the role played for the mediation in the coexistence rules and procedures in universities. Thirdly, this section describes the main characteristics of mediation and analyzes in more detail how mediation fits into the framework of the Law, offering a series of recommendations for its implementation and effectiveness. Finally, a synthesis and conclusions are offered on the scenario and opportunities for mediation in the context of the Law of Coexistence and its development norms.

Keywords: University Coexistence Law; mediation; universities; conflicts resolution.

Introducción

Las universidades y centros de educación superior constituyen sistemas sociales altamente complejos, debido, fundamentalmente, a la interacción de cuatro factores. En primer lugar, la existencia de tres grandes categorías de miembros que los componen: el personal docente e investigador, el personal técnico, de gestión y de administración y servicios, y el estudiantado; a su vez, los tres se estructuran en una gran diversidad de categorías, con diferentes funciones, responsabilidades y competencias asignadas. En segundo lugar, y derivado de lo anterior, son sistemas altamente jerarquizados, con diferentes niveles y grados de poder e influencia, y con una diversidad de intereses y objetivos. El tercer factor es el relativo a la dimensión temporal de las relaciones entre los agentes que los componen, que incluye, por una parte, relaciones generalmente de muy largo plazo (en las que se encuentran implicados los dos primeros tipos de personal mencionados más arriba) y por otra, relaciones de corto y medio plazo, características propias del estudiantado, tanto entre sí como en sus relaciones con los otros dos sectores constituyentes. Por último, el factor que aumenta la complejidad de su composición es el vinculado con el tamaño, puesto que tienden a ser sistemas formados por varios miles de miembros, habitualmente incluso por varias decenas de miles, lo que las convierte en organizaciones de muy compleja organización y gestión.

Como cualquier organización humana, o sistema social, las universidades se caracterizan por la existencia de diferentes tipos de conflictos (Alcover, 2009), derivados de las relaciones entre los tres sectores que los componen (Doelker, 1989; Harrison, 2007). Estas relaciones y conflictos pueden incluir combinaciones inter e intra sectores (así, por ejemplo, conflictos entre el estudiantado y el personal docente, entre el personal técnico y el docente, entre el estudiantado y el personal técnico, o entre miembros de cada uno de los tres sectores). Además, es frecuente que cada uno de ellos reclame la “propiedad” del sistema o la “legitimidad” de sus intereses y objetivos (Holton y Phillips, 1995; Ostar, 1995), lo que se refleja, por ejemplo, en la pretensión de que las universidades deben subordinar sus actividades a la enseñanza y formación del estudiantado, lo que las convierte en su principal “cliente”, y a cuyos intereses deben adaptarse los objetivos y los medios para alcanzarlos; o en la reivindicación del personal docente de que las universidades se deben a la investigación y la innovación, por lo que estos objetivos y, en consecuencia, las necesidades e intereses de quienes están implicados en su logro, deben ser las prioridades en el diseño y la gestión de estos sistemas sociales.

En síntesis, las tres fuentes principales de conflictos en los contextos universitarios proceden de la existencia de objetivos incompatibles entre los miembros que los componen, de la escasez de recursos y de las interferencias entre los tres tipos de miembros, a las que se suman las potenciales interferencias entre los que pertenecen al mismo sector (Holton, 1995). A ellas se añaden las dificultades y barreras de comunicación y los problemas de conducta o de personalidad, que pueden implicar a miembros de cualquiera de los tres sectores. Estas últimas fuentes de conflictos han experimentado una significativa prevalencia en los últimos años, exacerbada por los efectos de la transformación digital (Andreeva y Serafimova, 2022), representados por la alienación y la falta de confianza entre las personas, el mal uso o el abuso en la utilización de los datos o la información personal, el aumento de las informaciones y comunicaciones falsas, la dificultad de garantizar la identidad en las comunicaciones y las interacciones,

o el incremento de conductas deshonestas, fraudulentas o no éticas en las actividades universitarias.

Por último, para finalizar con esta breve caracterización de las universidades y centros de educación superior, conviene recordar que son organizaciones que pueden considerarse como microcosmos de las sociedades y los países de los que forman parte (Kaldis, 2009; Struppa, 2021). Esto significa que la mayor parte de sus problemas y tensiones —por ejemplo, la convivencia entre miembros de una cada vez mayor diversidad, los conflictos intergrupales derivados de estereotipos y prejuicios, las desigualdades económicas y la falta de equidad, o la vulneración de los derechos de grupos y colectivos— tienen su réplica y se reproducen en el interior de las universidades (Gmurzyńska, 2021).

En estos contextos de creciente complejidad resulta imprescindible contar con sistemas y mecanismos que faciliten la convivencia, que promuevan la calidad de las relaciones, que prevengan los potenciales problemas y, como es el caso que se analiza en este artículo, que contribuyan eficazmente al afrontamiento y resolución de los conflictos, a ser posible evitando los métodos disciplinarios o punitivos. Como ha demostrado la investigación y, especialmente la práctica, durante las últimas décadas (p. ej. Alcover, 2010; Bienstock, 2019; Martínez-López *et al.*, 2022; Holton y Warters, 1995), la mediación es el procedimiento que cuenta con una más larga trayectoria y con una evidencia acumulada de su elevado grado de eficacia en la resolución de conflictos en contextos universitarios, de forma similar a como ha demostrado hacerlo en otros muchos contextos sociales y comunitarios.

Si bien en España el uso de la mediación en contextos universitarios ya cuenta con una sólida trayectoria, especialmente a partir de la creación por ley de la figura del defensor o defensora universitaria en 2001 (si bien algunas universidades españolas la habían establecido varios años antes en sus estatutos), la entrada en vigor y el desarrollo de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria (BOE, 2022) crea un marco idóneo para un mayor desarrollo de la mediación como la estrategia de elección para la resolución de conflictos en las universidades. Los principales objetivos de este artículo son, en primer lugar, analizar el contexto de la Ley de Convivencia y el papel otorgado a la mediación en el desarrollo de las normas y procedimientos de convivencia en las universidades. En segundo lugar, describir las principales características de la mediación y analizar más en detalle el encaje de la mediación en el marco de la Ley, ofreciendo una serie de recomendaciones para su implantación y su eficaz utilización. Y por último, ofrecer una síntesis y unas conclusiones sobre el escenario y las oportunidades para la mediación en el marco de la Ley de Convivencia y sus normas de desarrollo.

1. La mediación en la Ley de Convivencia Universitaria

1.1. Contexto de la Ley de Convivencia Universitaria

Como se recuerda en el preámbulo de la Ley 3/2022, desde la promulgación de la Ley Orgánica de Universidades de 2001, diversas legislaciones y normativas (en particular, el Estatuto del Estudiante Universitario de 2010) se habían ocupado de establecer el marco general para regular las relaciones y la convivencia de los miembros de los tres sectores

que las conforman. Sin embargo, de manera ciertamente incomprensible, se mantenía en vigor de manera parcial el anacrónico Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional, de 1954, lo que mermaba y condicionaba los recursos de las universidades para afrontar y resolver los problemas de convivencia y relaciones en los que se encontraba implicado el estudiantado.

La entrada en vigor de la nueva Ley de Convivencia, y la consiguiente derogación del citado Reglamento preconstitucional, permite “que en todas las Comunidades Autónomas y universidades se produzca una efectiva igualdad en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales”, y reformula el modelo de convivencia en el ámbito universitario al ofrecer “un sistema integral de protección y garantía de la convivencia dentro del ámbito universitario adaptado completamente a los valores y principios democráticos” (BOE, 2022, p. 22381). La Ley además declara explícitamente que la convivencia en las universidades no se limita a la aplicación de un régimen disciplinario, de modo que aboga por el fomento de todas aquellas medidas y actuaciones que favorezcan, promuevan y estimulen la calidad de las relaciones, la convivencia activa y la corresponsabilidad entre todos los miembros que componen los diferentes sectores de la comunidad universitaria. A esto se añade la propuesta directa de promover una cultura de la convivencia basada en la comunicación, el diálogo y la implicación activa en la resolución de los problemas o diferencias entre sus actores; en concreto, la Ley reconoce que “las universidades pueden potenciar el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación, que pueden resultar más eficaces para afrontar determinadas conductas y conflictos entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o diferente sector” (BOE, 2022, p. 22381). Sin duda, estas funciones han sido desempeñadas en buena parte por las y los defensores universitarios durante un cuarto de siglo, quienes han trabajado activamente en esta línea y han promovido el uso de la mediación, la asunción de una cultura de la corresponsabilidad y la comunicación directa entre las partes en conflicto en sus actuaciones (véase, por ejemplo, Alcover, 2016; Poitras, 2009). Y ahora la nueva Ley amplía y crea un marco estructurado para la utilización de la mediación en la resolución de conflictos.

1.2. La mediación en la Ley de Convivencia Universitaria

Quizá la característica más novedosa de la Ley es precisamente el reconocimiento expreso y el protagonismo que otorga a la mediación como el instrumento central del modelo de convivencia propuesto, lo que supone un gran paso adelante y una oportunidad sumamente valiosa para crear una cultura de la mediación en los contextos universitarios, como así se ha reconocido desde el momento de su entrada en vigor (García Villaluenga y Vázquez de Castro, 2022). Y este enfoque se aplica tanto a las Normas de Convivencia, que afectan a los tres sectores de miembros de la comunidad universitaria (Título Preliminar y Título 1 de la Ley), como al régimen disciplinario aplicado al estudiantado (Título II).

La Ley emplaza a las universidades a desarrollar sus propias Normas de Convivencia y a crear una Comisión de Convivencia que articule los procedimientos necesarios para alcanzar los objetivos previstos. Ya desde el artículo 1 se establece con claridad el enfoque que se pretender otorgar al modelo de convivencia propugnado: “La presente ley tiene

por objeto establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento” (BOE, 2022, p. 22384). Y de manera expresa el artículo 5 establece lo siguiente “Sin perjuicio del desarrollo que en el ámbito de sus competencias pudieran llevar a cabo las Comunidades Autónomas, las universidades desarrollarán en sus Normas de Convivencia medios alternativos de solución de los conflictos de la convivencia basados en la mediación, para ser aplicados antes y durante el procedimiento disciplinario. Los medios que se desarrollen se ajustarán, en todo caso, a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia” (BOE, 2022, p. 22387).

La novedad más relevante del nuevo procedimiento disciplinario que regula la Ley se encuentra en la posibilidad de suspender el procedimiento disciplinario iniciado en aquellos casos en los que, tras concluir la práctica de las pruebas, las partes hubieran manifestado expresamente su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, y siempre que la Comisión de Convivencia hubiera decidido que resulta procedente ofrecer la posibilidad de someterse a mediación. El artículo 19, apartado c), establece lo siguiente: “Si se llegara a un acuerdo en el marco del procedimiento de mediación, el instructor o instructora archivará el expediente; en caso contrario, continuará con la tramitación del procedimiento disciplinario” (BOE, 2022, p. 22392). Así pues, en los casos en los que las partes no se hubieran acogido al procedimiento de mediación, o en que dicho procedimiento de mediación no hubiera tenido éxito, se reanudaría el procedimiento disciplinario y el instructor o instructora formularía el pliego de cargos.

Por último, el artículo 22, con el que se cierra la Ley, recoge el procedimiento ante la Comisión de Convivencia, que se cita íntegramente a continuación para una visión completa de la articulación de la mediación en el procedimiento disciplinario.

1. Recibido el expediente de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 19.c), la Comisión de Convivencia decidirá si procede la tramitación ante ella por la vía del procedimiento de mediación, o si debe inhibirse devolviendo el expediente al instructor o instructora del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación.
2. El procedimiento de mediación ante la Comisión de Convivencia se desarrollará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de la universidad.
3. Si el procedimiento de mediación concluyera sin acuerdo o no resolviese la totalidad de las cuestiones planteadas, la Comisión devolverá el expediente al instructor o instructora del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación por su objeto total o parcial.
4. El acuerdo total o parcial alcanzado por las partes como resultado del procedimiento de mediación, será confidencial, deberá constar por escrito y ser firmado por las partes, conservando cada una un ejemplar y trasladando otro a la Comisión de Convivencia para que conste en el expediente.

5. Las Normas de Convivencia de cada universidad desarrollarán el procedimiento relativo a la custodia y seguimiento de los acuerdos alcanzados.
6. El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. Dicha suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación” (BOE, 2022, p. 22394).

Como se puede comprobar en este resumen de la Ley de Convivencia, la mediación desempeña un papel central, tanto en la cultura general que inspira el modelo de convivencia, como en su uso instrumental en una fase determinante del procedimiento disciplinario. No obstante, su desarrollo, como es lógico, se deja en manos de la autonomía universitaria, puesto que cada universidad deberá definir y aprobar las correspondientes Normas de Convivencia, así como regular los cauces y el procedimiento específico de la mediación en el ámbito de aplicación de la Ley. Y es aquí donde se plantean una serie de alternativas que deben meditar con detenimiento antes de su completa implementación, con el objetivo de crear un marco que garantice en la medida de lo posible la eficacia real de la mediación en la convivencia universitaria. En el siguiente apartado se presentan las características de la mediación y los retos a los que se enfrenta su utilización en el contexto configurado por la nueva Ley.

2. Principios de la mediación y su encaje en la Ley de Convivencia

2.1. Principios y características de la mediación

A continuación, se recuerdan brevemente los principales aspectos que caracterizan la mediación.

Se trata de un procedimiento de resolución de conflictos relativos a asuntos que, en general y habitualmente, no constituyen delitos, o hechos o conductas sancionables en regímenes específicos, en el que han de cumplirse una serie de principios:

- las partes implicadas aceptan voluntaria y expresamente su participación y la ayuda de una persona que actúa como mediadora, imparcial, independiente y sin conflictos de interés,
- que carece de poder para tomar decisiones o imponer acuerdos a las partes,
- en el que las partes se comunican directamente, e identifican, formulan y analizan las cuestiones en disputa,
- con el objetivo de desarrollar y proponer ellas mismas opciones o alternativas,
- que les permitan llegar a un acuerdo aceptado voluntariamente por ellas y que solucione el conflicto y/o mejore las relaciones entre las partes (Moore, 2014).

La mediación es importante debido a que 1) provee las bases para que las partes implicadas se sientan protagonistas tanto del proceso seguido como de los resultados obtenidos; 2) porque aumenta su nivel de participación en los procesos de toma de

decisiones que conducen a acuerdos, incrementando sus niveles de empoderamiento en la resolución de los conflictos que les afectan; y 3) porque permite alcanzar acuerdos que han sido propuestos, discutidos y negociados por las partes, de modo que los niveles de compromiso y de cumplimiento son en general muy elevados (Alcover, 2009, 2016).

Como característica transversal de la mediación destaca la voluntariedad, tanto en la decisión de aceptar iniciar el procedimiento como también en la libertad de abandonarlo en cualquier momento, sin necesidad de explicar o justificar los motivos y sin consecuencias posteriores. Esta voluntariedad implica la intención de encontrar posibles soluciones y llegar a un acuerdo en mediación, de modo que supone un compromiso real con el procedimiento, no un mero uso instrumental o un sometimiento a un trámite necesario o recomendado, pero considerado inútil.

Otro de los aspectos más relevantes es el relacionado con la neutralidad, imparcialidad o la independencia del mediador o mediadora. Tiene que ser una persona que objetivamente posea esa consideración y que carezca de conflictos de interés en el asunto y con las partes implicadas. Pero además, esa neutralidad, imparcialidad o independencia, y este aspecto es crucial, tiene que ser *percibida* y *considerada* por las partes, puesto que la consideración objetiva puede no ser suficiente para que el mediador o mediadora pueda ser aceptado por las partes. De aquí se deriva una de las cuestiones más significativas de la aplicación de la mediación en el contexto de la Ley de Convivencia, como más adelante se analizará.

Por último, también el uso de procedimientos de mediación ha de valorar en qué tipo de asuntos, problemas o conflictos puede ser pertinente y en cuáles puede resultar eficaz. Como ya se describió en un artículo anterior publicado en esta revista (Alcover, 2016), teniendo en cuenta las características de los contextos universitarios analizados más arriba, la mediación puede estar más indicada en la resolución de ciertos tipos de conflictos:

- a) Conflictos de interés.
- b) Conflictos de valores.
- c) Conflictos de relaciones interpersonales y de convivencia.
- d) Conflictos de identidad y relacionados con la imagen personal.
- e) Conflictos de poder (real o simbólico).
- f) Problemas de comunicación o información.

Igualmente, puede ser eficaz en la resolución de conflictos de interpretación de normas y de aplicación de normas, así como en otros tipos de conflictos donde se reconozca su posibilidad como alternativa previa a la aplicación de instancias sancionadoras o punitivas, como en concreto establece la Ley de Convivencia universitaria. En este sentido, la norma resulta muy acertada, puesto que la mediación tiene su verdadero sentido como procedimiento previo a los procesos adversariales o a aquellos que implican la intervención de una tercera parte con autoridad para imponer una solución.

Una característica final que se desprende de su aplicación en los contextos universitarios es el relativo a las partes implicadas en los conflictos, que como ya se mencionó, pueden producirse entre miembros que pertenecen al mismo o a diferentes sectores de la comunidad universitaria, puesto que introduce dos variables relacionadas que deben ser

consideradas. En primer lugar, el mayor o menor nivel de desigualdad o de asimetría de poder en la relación entre las partes (Alcover, 2009). Esta asimetría deberá ser tratada por el mediador o medidora de manera especial durante el procedimiento, procurando que durante su transcurso y en el espacio psicológicamente seguro que debe crearse en las sesiones de mediación tal asimetría desaparezca o se manifieste lo menos posible, por ejemplo, estimulando activamente los ejercicios de empatía mutua entre las personas implicadas (Jehn et al., 2006) y facilitando la relación comunicativa entre ellas, siendo consciente de sus propios pensamientos, sentimientos y conductas verbales y no verbales (Brummans et al., 2022). Y como consecuencia de esta posible asimetría de poder se puede producir una asimetría de conflicto, es decir, la diferencia en las percepciones de conflicto entre las partes, de modo que una de ellas perciba que existe un alto nivel de conflicto o que se trata de un problema o asunto muy importante, mientras que la otra perciba que el nivel de conflicto es bajo, no es importante o es inexistente (Jehn et al., 2006, 2010). La existencia de barreras psicológicas y psicosociales a la mediación en contextos universitarios puede ser una amenaza para su eficacia, como ya se analizó en otro artículo anterior publicado en esta revista (Alcover, 2017), por lo que el mediador o medidora debe en todo momento conocer, gestionar y minimizar sus posibles efectos no deseados.

Tras esta breve caracterización de la mediación y su contextualización en las universidades, el siguiente apartado se centrará en analizar cómo aplicarla dentro del marco definido por la Ley de Convivencia.

2.2. La práctica de la mediación en la Ley de Convivencia

La utilización de la mediación en contextos universitarios cuenta con antecedentes consolidados, tanto en España como, especialmente, en países anglosajones. Básicamente, la mediación se ha puesto en práctica a través de unidades, servicios o centros de mediación y resolución de conflictos creados por iniciativa propia de diversas universidades públicas en el ejercicio de la autonomía universitaria (García Villaluenga y Vázquez de Castro, 2022), y por medio de su utilización en las defensorías universitarias con la intervención directa como mediadores de defensoras y defensores (Alcover, 2010, 2017). No obstante, su implantación y uso posiblemente presenta grandes variaciones entre universidades y centros de educación superior, puesto que su encaje en las estructuras universitarias no se encontraba definido con precisión.

La oportunidad que ofrece la Ley de Convivencia constituye un punto de apoyo fundamental para su definitiva implantación y uso en la resolución de conflictos en primera instancia, antes de las actuaciones derivadas de los procedimientos sancionadores, como se ha descrito anteriormente. Sin embargo, como es esperable, la Ley traslada a las universidades y a las normativas y comisiones de convivencia el desarrollo de estos procedimientos de mediación y su normativa de aplicación.

Aún existiendo diversidad de desarrollos y de ritmos en la implantación de las normativas de convivencia, lo habitual es que las comisiones de convivencia sean las responsables de la designación y composición del órgano mediador, que, como es obvio, deberá ser encomendado a personas con la debida formación y que reúnan los exigibles requisitos de imparcialidad, neutralidad y ausencia de conflictos de interés ya

especificados. Además, como es de rigor, el mediador o mediadora, o el órgano mediador en el caso de que se considera la intervención de más de una persona, debe ser aceptado como tal por las partes en cada procedimiento. Y aquí nos encontramos ante uno de los primeros potenciales obstáculos, puesto que la formación (tanto teórica como práctica, demostrada por la experiencia acreditada) de estas personas de la comunidad universitaria debe ser rigurosa y demostrada, según los requisitos que establezcan las universidades o la Comunidad Autónoma pertinente. De aquí se deriva la primera recomendación sobre la implantación de la mediación en el marco de la Ley de Convivencia.

Recomendación 1: Creación de una unidad de mediación, vinculada a la Comisión de Convivencia, que cuente con miembros con una formación teórica y práctica acreditada, y que reúnan los requisitos de neutralidad, independencia y ausencia de conflictos de interés que los capacite para sus actuaciones como mediadores y mediadoras.

Por supuesto, estas condiciones de los y las mediadoras no serán independientes de cada asunto o conflicto concreto y de las partes que estén implicadas, por lo que la Comisión de Convivencia deberá valorar previamente su adecuación para la intervención específica. Además, como ya se adelantó en el apartado anterior, esa neutralidad e imparcialidad no solo deben ser valoradas objetivamente, sino que también deben ser percibidas por las partes, puesto que se trata de una consideración subjetiva de que, efectivamente, el mediador o mediadora cuenta con esa condición y no tiene conflictos de interés en el asunto a mediar.

Una consecuencia de la consideración anterior se refiere a la posibilidad de que las unidades de mediación de las universidades estén compuestas por miembros de los tres grandes colectivos de la comunidad universitaria, estudiantado, personal técnico, de gestión y de administración y servicios y personal docente e investigador, que cuenten obviamente con la formación teórica y práctica y la acreditación necesaria, y que puedan ser designados en función de las características de las partes y del tipo de conflicto o asunto a mediar. Esta flexibilidad puede facilitar la condición de neutralidad e imparcialidad, objetiva y subjetiva, de las personas mediadoras y asegurar así una de las premisas básicas de la mediación. Además, otra ventaja añadida de esta composición variada se encuentra en la posibilidad de que en conflictos que conciernen a miembros del mismo sector puedan intervenir como mediadoras personas que pertenecen al mismo (por ejemplo, en conflictos entre miembros del estudiantado), o que no pertenezcan al mismo colectivo (por ejemplo, en conflictos entre miembros del personal técnico puede ser recomendable que el mediador o mediadora sea un miembro del personal docente, o viceversa). En consecuencia, la segunda recomendación se plantea en este sentido.

Recomendación 2: Creación de unidades de mediación compuestas por miembros del estudiantado, del personal técnico, de gestión y de administración y servicios y del personal docente e investigador, que cuenten con la formación y acreditación requerida, y que puedan ser designados como mediadores en función de las características de las partes y del tipo de asunto o conflicto susceptible de mediación.

En contextos universitarios de tamaño grande, resultará más probable conformar una unidad de mediación lo suficientemente amplia como para designar personas que ejerzan la mediación y que reúnan dichas condiciones objetivas y percibidas de neutralidad e

imparcialidad. Sin embargo, en comunidades universitarias de tamaño medio y pequeño, estas posibilidades se reducen de manera significativa, lo que dificultará la designación de mediadores que puedan tener esta doble condición, objetiva y subjetiva, de independencia y ausencia de conflictos de interés. Esta posible situación obligará a las universidades a articular mecanismos que permitan la selección y designación de personas mediadoras externas, es decir, profesionales de la mediación o mediadores acreditados según los requisitos que cada universidad o Comunidad Autónoma establezca, conocedoras de las características propias de los contextos universitarios, y capaces de intervenir en procedimientos de mediación definidos por la Ley de Convivencia y desarrollados por las normativas de convivencia de cada universidad. De aquí se deriva la tercera recomendación.

***Recomendación 3:** Establecimiento de cauces y procedimientos en las normativas de convivencia de las universidades para la designación de personas mediadoras externas, con capacidad para actuar en procedimientos de mediación cuando los miembros de las unidades de mediación no reúnan las condiciones, objetivas y subjetivas, de neutralidad, imparcialidad y ausencia de conflictos de interés en asuntos o conflictos concretos.*

Un cuarto elemento a considerar derivado de los anteriores es el relativo a la posibilidad de designar equipos de mediadores (habitualmente compuestos por dos personas, que pueden ser tres en casos muy específicos) cuando se trate de garantizar la percepción de neutralidad, imparcialidad y ausencia de conflictos de interés, especialmente cuando el asunto o conflicto susceptible de mediación implique a miembros de diferentes colectivos de la comunidad universitaria. Por ejemplo, si el asunto a mediar concierne a un miembro del estudiantado y a un miembro del personal docente, puede ser recomendable que el equipo de mediación esté compuesto también por un mediador de cada colectivo. Esto no significa en ningún caso que se consideren como *mediadores de parte*, puesto que la neutralidad e imparcialidad de los mediadores es inexcusable, sino que las partes perciban que ambos actúan en condición de tales y perciban equilibrio en sus actuaciones. No obstante, los equipos de mediación también pueden intervenir cuando se trate de asuntos o conflictos entre miembros de un mismo sector.

***Recomendación 4:** Establecer cauces y procedimientos para la designación de equipos de mediadores, compuestos habitualmente por dos personas, que pueden pertenecer al mismo o a diferente sector de la comunidad universitaria, y que les habiliten para intervenir en función de la pertenencia y las características de las partes implicadas y del tipo de conflicto susceptible de mediación.*

Un último aspecto que puede resultar difícil de gestionar en las normativas de convivencia es el relativo a cuando se produce la aceptación voluntaria de las partes a someterse a un procedimiento de mediación, pero no aceptan (una de ellas o ambas) a la o las personas designadas como mediadoras. Desde la perspectiva de una cultura genuina de la mediación, debería darse la posibilidad de que el órgano responsable (en este caso, la comisión de convivencia), tras un cuidadoso análisis de los motivos por los que no se han aceptado a las personas propuestas inicialmente para llevar a cabo la mediación, procediera al menos a una segunda designación de mediador o mediadores, ofreciendo una oportunidad a las partes de iniciar el procedimiento si fueran aceptados en esta segunda instancia. Por supuesto, no se trata de que las partes *elijan* a las personas mediadoras, sino de ofrecer una opción razonable de aceptación en el caso de que la primera designación

de mediadores no fuera aceptada por motivos fundados. No obstante, en coherencia con lo descrito anteriormente, las comisiones de convivencia deben tener siempre presente que la condición de neutralidad, imparcialidad y ausencia de conflictos de interés de los mediadores tiene un componente objetivo y otro subjetivo, derivado de las percepciones de las partes, resultando este último mucho más difícil de valorar. En consecuencia, la siguiente recomendación se formula en este sentido como sigue.

***Recomendación 5:** Establecer, en los procedimientos que regulan la mediación en las normas de convivencia, la posibilidad de que las comisiones de convivencia puedan proceder a una segunda designación de personas mediadoras en los casos en que una o ambas partes, por motivos objetivos o subjetivos, consideren que los mediadores designados en primera instancia no reúnen los requisitos de neutralidad, imparcialidad y ausencia de conflictos de interés.*

Una vez analizados los aspectos más relevantes para la implantación y desarrollo de las unidades de mediación, y formuladas una serie de recomendaciones al respecto, a continuación se ofrecen unas breves conclusiones que sintetizan lo más relevante de lo analizado en este artículo.

3. Conclusiones

Las cinco recomendaciones presentadas tratan de sintetizar los principales aspectos normativos y de procedimiento relativos al desarrollo y utilización de la mediación como mecanismo de resolución de conflictos en el marco de la Ley de Convivencia. Su análisis y valoración deben ser competencia de las comisiones de convivencia y de los órganos universitarios responsables del desarrollo de sus propias normativas de convivencia. Desde una perspectiva estrictamente técnica, y siempre desde un planteamiento psicosocial de la mediación, que prioriza los elementos perceptivos, emocionales, relacionales y comunicacionales de la mediación, se considera que los elementos planteados en este artículo deberían considerarse y discutirse abiertamente, y encajarse en el marco normativo y procedimental regulado por la Ley de Convivencia. Por supuesto, los asuntos analizados aquí no agotan la casuística y las posibilidades de implantación y utilización de la mediación en contextos tan complejos como son los universitarios, pero su análisis y discusión deberán llevarse a cabo a medida que se acumula la experiencia de su uso en los próximos años y se detectan las carencias o las necesidades de complementar o desarrollar elementos no previstos inicialmente en las normativas de convivencia.

Lo que sí parece irreversible es el reconocimiento y la presencia de la mediación como elemento central de la cultura de convivencia en los contextos universitarios. La Ley de Convivencia crea un marco inmejorable para que la mediación y la resolución alternativa de los conflictos mediante el diálogo y la comunicación directa entre las partes constituyan las opciones prioritarias, reduciendo así de manera significativa los procedimientos adversariales y disciplinarios en las universidades. Una cultura de la mediación se corresponde en mayor medida con una cultura democrática, con el respeto a la diversidad, con los valores de igualdad, equidad y corresponsabilidad y con una convivencia pacífica, en contextos donde el conflicto no se niega ni se rehúye, sino que se afronta de manera constructiva, se gestiona eficazmente y se considera como un agente dinamizador y

generador de cambios en las relaciones y en las oportunidades para el pleno desarrollo de las personas, las organizaciones y las instituciones. La mediación no debería ser *una* opción, sino *la* opción por defecto, el primer cauce formalizado cuando el diálogo o la comunicación directa entre las partes no han sido posibles o no han permitido resolver el problema o conflicto.

Incluso algunos autores han formulado recientemente propuestas radicales (p. ej., Bienstock, 2019) en las que consideran que la mediación debería ser obligatoria en la resolución de conflictos en contextos universitarios, con el objetivo de reducir drásticamente el volumen de conflictos que escalan hasta convertirse en procesos adversariales y litigantes, cuyos costes son inversamente proporcionales a su eficacia, al menos en países como Estados Unidos, contexto en el que se realiza esta propuesta. El debate en este sentido resulta complejo, ya que la obligatoriedad vulneraría uno de los principios fundamentales de la mediación, como es la voluntariedad de las partes en someterse a ella. Sin embargo, refleja una necesidad muy real: en las universidades, como en las sociedades en su conjunto, el medio natural, humano, relacional y social por excelencia para resolver las diferencias entre las personas debería ser el diálogo y la comunicación directa entre ellas, o mediadas con la intervención de una tercera parte neutral e independiente, así como la corresponsabilidad en alcanzar acuerdos que permitan resolver los conflictos y mantener y mejorar las relaciones entre ellas. El resto de procedimientos —adversariales, litigantes, disciplinarios, sancionadores— deberían ser la excepción, no la norma.

Referencias

- Alcover, C.-M. (2009). Ombudsing in higher education: A contingent model for mediation in university dispute resolution processes. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1), 275–287. <https://doi.org/10.1017/S1138741600001682>
- Alcover, C. M. (2010). Alternativas de mediación en contextos universitarios: una propuesta de modelo contingente y sus aplicaciones en la resolución de conflictos a través de la figura del defensor universitario. En N. González-Cuellar, A. Sanz y J. C. Ortiz (coords.), *Mediación: un método de ? conflictos. Estudio interdisciplinar* (pp. 267–288). Colex.
- Alcover, C. M. (2016). Corresponsabilidad, reconciliación y mediación en la resolución de conflictos en contextos. *Revista Rueda@. Universidad, Ética y Derechos*, 1, 1–13.
- Alcover, C. M. (2017). Barreras psicológicas y psicosociales a la mediación en la resolución de conflictos en contextos universitarios. *Revista Rueda@. Universidad, Ética y Derechos*, 1, 1–10.
- Andreeva, A. y Serafimova, D. (2022). Mediation in Higher Education — Aspects of Application in Conditions of Digital Transformation. MPRA Paper 113417, University Library of Munich. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/113417/1/MPRA_paper_113417.pdf

- Bienstock, J. E. (2019). Campus conflict resolution: The time has come for mandatory mediation. *Journal of Business and Behavioral Sciences*, 31(1), 36–47.
- Brummans, B. H., Higham, L. y Cooren, F. (2022). The work of conflict mediation: Actors, vectors, and communicative relationality. *Human Relations; Studies Towards the Integration of the Social Sciences*, 75(4), 764–791. <https://doi.org/10.1177/0018726721994180>
- Doelker, R.E. (1989). Mediation in Academia: Practicing what we preach. *Mediation Quarterly*, 7(2), 157–160. <https://doi.org/10.1002/crq.3900070207>
- García Villaluenga, L. y Vázquez de Castro, E. (2022). Mediación en las Universidades: una gran apuesta por la convivencia. *Anuario de mediación y solución de conflictos*, 9, 21–30.
- Gmurzyńska, E. (2021). Analysis of the causes of conflicts at universities and alternative methods of resolving them. Part I: Mediation in academic disputes. *Studia Iuridica Lublinensia*, 30, 55–101.
- Harrison, T.R. (2007). My professor is so unfair: Student attitudes and experiences of conflict with faculty. *Conflict Resolution Quarterly*, 24(3), 349–368. <https://doi.org/10.1002/crq.178>
- Holton, S.A. (1995). And now... the answers! How to deal with conflict in higher education. *New Directions for Higher Education*, 92, 79–89. <https://doi.org/10.1002/he.36919959213>
- Holton, S. y Phillips, G. (1995). Can't Live With Them, Can't Live Without Them: Faculty and Administrators in Conflict. *New Directions for Higher Education*, 92, 43–50.
- Holton, S. A. y Warters, W. (1995). Conflict management programs in the United States and Canada. *New Directions for Higher Education*, 23, 97–124.
- Jehn, K. A., Rupert, J. & Nauta, A. (2006). The effects of conflict asymmetry on mediation outcomes. Satisfaction, work motivation and absenteeism *International Journal of Conflict Management*, 17(2), 96–109. <https://doi.org/10.1108/10444060610736594>
- Jehn, K. A., Rupert, J., Nauta, A. y Van Den Bossche, S. (2010). Crooked Conflicts: The Effects of Conflict Asymmetry in Mediation. *Negotiation and Conflict Management Research*, 3(4), 338–357. <https://doi.org/10.1111/j.1750-4716.2010.00064.x>
- Kaldis, B. (2009). The University as Microcosm. *Educational Philosophy and Theory*, 41(5), 553–574. <https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2008.00>
- Martínez-López, J. Á, Molina Cano, J., Munuera Gómez, P. y Silva A. M. Ce. (2022). Analysis of the Perception of Conflict and Its Positive Resolution in University Students. *Social Sciences*, 11(11): 529. <https://doi.org/10.3390/socsci11110529>

- Moore, C.W. (2014). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict* (4^a ed.). Jossey Bass.
- Poitras, J. (2010). Mediation: Depolarizing responsibilities to facilitate reconciliation. *International Journal of Conflict Management*, 21(1), 4-19. <https://doi.org/10.1108/10444061011016605>
- Struppa, D. (2021, Mar. 7). A university is a microcosm of the country. *Orange County Register*. <https://www.ocregister.com/2021/03/07/a-university-is-a-microcosm-of-the-country-daniele-struppa/>
- Ostar, A.W. (1995). Institutional conflict. *Conflict Management in Higher Education*, 92, 59-62.

Sobre las y los colaboradores



JOAN SUBIRATS HUMET

Catedrático y político, Ministro de Universidades de España entre 2021 y 2023. Ejerció como teniente de alcalde de Cultura, Educación y Ciencia en el Ayuntamiento de Barcelona entre 2019 y 2021.

Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona

Especialista en temas de gobernanza, gestión pública y en el análisis de políticas públicas. También ha trabajado sobre temas de la exclusión social, problemas de innovación democrática y sociedad civil.

Fue fundador y director del Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP) de la Universidad Autónoma de Barcelona, desde su creación hasta 2009.

Investigador y profesor del Programa de Doctorado en Políticas Públicas de la UAB. Ocupó la cátedra Príncipe de Asturias en la Universidad de Georgetown durante el curso 2002-2003.

Ha sido profesor visitante en las universidades de Roma-La Sapienza, University of California-Berkeley, New York University, CIDE y UNAM en México, UBA y General Sarmiento en Argentina, y en un gran número de universidades y centros de investigación españoles.



LLUÍS CABALLOL ANGELATS

Profesor Titular de Universidad del Área de Derecho Procesal del Departamento de Derecho Administrativo, Derecho Procesal, y Derecho Financiero y Tributario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona (octubre 1993).

Forma parte del Grupo de Investigación consolidado Derecho Civil Catalán desde 2000 y es miembro del Instituto de investigación TransJus.

Ha producido resultados en los ámbitos de la ejecución procesal, los medios alternativos de solución de conflictos, la prueba judicial, las especialidades procesales de Derecho Civil de Cataluña, sujetos del proceso, impugnación de acuerdos sociales, reclamación de daños derivados de la infracción de normas de la competencia, realización garantías reales sobre bienes muebles, e impugnación de resoluciones judiciales.

Desde 2006 ha sido miembro el Observatorio de Derecho Privado de Cataluña donde se ha integrado en diversas comisiones y ha participado en la elaboración de diversos anteproyectos de ley.

Está integrado en el grupo de innovación docente Dikasteia, que trabaja en la puesta a punto de metodologías de aprendizaje basadas en problemas. En este ámbito ha producido en colaboración diversas publicaciones y ha obtenido distinciones.

En el año 2006 se incorporó a la Sindicatura de Greuges de la UB en condición de adjunto. En 2018 fue elegido Síndic de Greuge de la UB.

Es miembro del Comité per a la integritat de la recerca de Catalunya (CIR-CAT).

En noviembre de 2021 fue elegido miembro de la comisión ejecutiva de la Confederación Española de Defensorías Universitarias (CEDU) asumiendo la vicepresidencia y en octubre de 2023 fue elegido presidente de la CEDU.

lluiscaballol@ub.edu



Cristina Larroy García

Cristina Larroy es Doctora en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid (UCM), Catedrática del Departamento de Psicología Clínica de dicha universidad y Directora del Psi-Call UCM (Servicio de Atención Psicológica Telemática Inmediata para estudiantes UCM). Es, además, directora del Máster Propio en Psicología Clínica: Práctica Profesional, de la UCM; y vicepresidenta de la Sociedad Española de Psicología Clínica Infanto-Juvenil. Ha sido Directora del Departamento de Psicología Clínica de la UCM y Directora de la Clínica Universitaria de Psicología UCM.

Su línea de investigación más relevante se centra en la Psicología Clínica y de la Salud, especialmente en relación con la mujer y los jóvenes y adolescentes: estudios epidemiológicos, evaluación, prevención, intervención y promoción de la salud en edades tempranas. En los últimos años también está trabajando en temas relacionados con la telepsicología y las nuevas tecnologías aplicadas a la evaluación e intervención de problemas de salud mental.

Es autora de numerosos libros científicos y de divulgación, capítulos y artículos científicos, así como de más de 200 aportaciones a congresos nacionales e internacionales.

clarroy@psi.ucm.es



ANA LÓPEZ DURÁN

Profesora Titular del Departamento de Psicología Clínica y Psicobiología de la Facultad de Psicología de la Universidad de Santiago de Compostela. Es la coordinadora de la Unidad de Tabaquismo y Trastornos Adictivos y desde el año 2021 coordina la Unidad de Atención Psicológica a

los estudiantes de la Universidad de Santiago de Compostela.

Es psicóloga general sanitaria y Máster en Drogodependencias. Su trabajo como investigadora se ha centrado en el ámbito de la prevención y el tratamiento psicológico, y ha publicado libros y numerosos artículos en revistas internacionales. En la actualidad es la coordinadora del Máster en Psicología General Sanitaria de la Universidad de Santiago de Compostela.

ana.lopez@usc.es



Enrique Delgado Huertos

Profesor Titular de Geografía Humana en la Facultad de Educación de Palencia (UVa).

Licenciado y Doctor por la Universidad de Valladolid.

Líneas de Investigación. Espacios urbanos, dinámicas poblacionales, medio ambiente y educación ambiental. Una parte significativa de sus publicaciones se han centrado en Palencia y su provincia.

Gestión: Director de la Escuela de Educación (1988-1994), Vicerrector del Campus de Palencia (1998-2002), Vicesecretario General de la UVa (2002-2006), Director de la Revista Pedagógica Tabanque (2009-2017), Adjunto de profesorado a la Defensoría de la UVa (2016-2024), Co-Editor de la Revista Rued@ de la CEDU (2020-2023), Coordinador del Grado de Educación Social (2016-2019), Profesor Responsable de la implantación (2018-2020) y Coordinador del Grado de Antropología Social y Cultural (2020-2023), Secretario de la Cátedra de Estudios de Género de la UVa (2023-2024).

Joseenrique.delgado@uva.es



ÁNGEL ANTONIO RODRÍGUEZ SEVILLANO

Profesor Titular en la Universidad Politécnica de Madrid, en la ETS de Ingeniería Aeronáutica y del Espacio.

Pertenece al Departamento de Aeronaves y Vehículos Espaciales, en la ETSI Aeronáutica y del Espacio. Imparte actualmente docencia de: Mecánica del Vuelo, Aerodinámica y Mecánica del Vuelo I y II, Sistemas Aéreos No Tripulados, Control de Vehículos Aeroespaciales, y Proyectos Tecnológicos (Máster de Formación del Profesorado, especialidad Tecnología, ICE-UPM).

En el ámbito de la gestión universitaria, ha desempeñado las siguientes responsabilidades:

Defensor Universitario de la Universidad Politécnica de Madrid (2018 a la actualidad). Miembro de la Comisión Ejecutiva de la CEDU (2019-2023). Adjunto a la Defensora Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid (2012-2016). Secretario Académico de la E.U.I.T. Aeronáutica (UPM) (2002-2012).

Su ámbito de investigación se centra básicamente en el campo del diseño conceptual y preliminar de micro-aeronaves (drones). Identificados: H-8927-2015, ORCID-0000-0003-0685-3875, Scopus 36612286400.

Ha participado activamente en la organización y docencia de varios cursos MOOCs en plataformas de prestigio internacional (EdX, OCW-UPM, MiriadaX).

angel.rodriquez.sevillano@upm.es



Santiago Salamanca Miño

Licenciado en Ciencias Físicas por la Universidad Complutense de Madrid y Doctor por la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Actualmente es Profesor Titular en la Escuela de Ingenierías Industriales de la Universidad de Extremadura (UEX) en el Departamento de Ingeniería Eléctrica, Electrónica y Automática. Pertenece al grupo de investigación Robótica, Automática y Sistemas de Producción (GRASP) y sus líneas de trabajo son visión por computador y modelado 3D, y su aplicación en el ámbito del patrimonio histórico y cultural.

En la Universidad de Extremadura ha ocupado los cargos de subdirector de la Oficina de Convergencia Europea, subdirector de ordenación académica de la Escuela de Ingenierías Industriales, Defensor Adjunto y, desde enero de 2021, Defensor Universitario. Desde noviembre de ese mismo año es miembro de la ejecutiva de la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios (CEDU).

ssalaman@unex.es



CARLOS MARÍA ALCOVER DE LA HERA

Catedrático de Psicología de los Grupos y de las Organizaciones (Área de Conocimiento de Psicología Social).

Licenciado y Doctor en Psicología Social por la Universidad Complutense de Madrid.

Principales líneas de investigación: - Contrato psicológico y relaciones de intercambio en las organizaciones. - Edad, salud y trabajo: gestión de la edad en las organizaciones, etapas media y finales de la carrera y empleo puente. - Dinámicas de cambio en los equipos de trabajo. - Integración laboral de las personas con discapacidad. - Grupos para el bienestar y la salud. - Mediación y resolución de conflictos.

Coordinador del Grupo PLURAL, Investigación en Psicología de los Grupos y las Organizaciones, grupo de investigación consolidado de la URJC.

carlosmaria.alcover@urjc.es



Conferencia Estatal
de Defensorías Universitarias