

# Universidad

Diciembre 2025

*La perspectiva sindical en la universidad española actual: logros, nuevos retos y desafíos*

UGT



Servicios  
Públicos  
Enseñanza

## ¿Qué es la Unión General de Trabajadores?

Es una organización sindical fundada en 1888 que, desde entonces, forma parte esencial de la historia social y democrática de España. A lo largo de más de un siglo, el sindicato ha acompañado los principales avances en derechos laborales y sociales del país, consolidándose como una de las organizaciones sindicales más representativas.

Hoy, UGT es una confederación sindical de carácter progresista, democrática e independiente, con presencia en todos los sectores productivos y en todo el territorio nacional. Su fortaleza reside en una amplia base de afiliación y representación en los centros de trabajo, lo que le permite actuar como un interlocutor social clave en el diálogo con las instituciones y las organizaciones empresariales.

## ¿Qué defiende UGT?

Los sindicatos somos una pieza fundamental del sistema democrático. Nuestro papel está reconocido en el artículo 7 de la Constitución Española de 1978, que nos atribuye la función de defender y promover los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

En este marco, UGT representa y defiende los intereses del conjunto de la clase trabajadora, con independencia de su situación laboral: trabajadores con empleo estable o temporal, del sector público o privado, personas desempleadas o en transición laboral.

## ¿Cómo actúa UGT?

La acción sindical de UGT se basa en la combinación de movilización, diálogo social y negociación colectiva, herramientas fundamentales para mejorar las condiciones laborales y avanzar en derechos sociales.

El principal ámbito de actuación del sindicato son los centros de trabajo. Es allí donde la representación sindical permite abordar conflictos laborales, negociar condiciones de empleo y garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

A través de la negociación colectiva, uno de los pilares del modelo laboral español, UGT participa en la firma de convenios que regulan salarios, jornadas, derechos laborales y condiciones de trabajo para millones de personas.

Durante las últimas décadas, el sindicato ha apostado de manera decidida por el diálogo social y la búsqueda de acuerdos, contribuyendo a la construcción de consensos que han permitido importantes avances en materia laboral y social.

## La Federación de Servicios Públicos de UGT

La Federación de Servicios Públicos de UGT (UGT SP) es una de las tres grandes federaciones que integran la organización. En 2016, UGT impulsó la unión de los distintos ámbitos vinculados a los servicios públicos, integrando la histórica Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE UGT) junto a otros sectores, con el objetivo de ampliar el alcance de la acción sindical y reforzar la defensa de los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos.

Esta estructura amplía el alcance de la acción sindical para adaptarse a la transformación de los servicios públicos en España, integrando tanto a los trabajadores de las administraciones públicas como a aquellos profesionales que desempeñan funciones esenciales para la prestación de servicios a la ciudadanía.

En su ámbito de representación se incluyen sectores clave como la educación, la sanidad, los servicios sociosanitarios, la atención a la dependencia, la limpieza, el transporte sanitario, las mutuas o Correos, junto con el personal de las administraciones local, autonómica y del Estado.

UGT Servicios Públicos combina la defensa de las condiciones laborales de quienes trabajan en estos sectores con la protección y el fortalecimiento de los servicios públicos como pilar esencial del Estado de Bienestar. Esta visión integral, que vincula los derechos laborales con los derechos de la ciudadanía, constituye uno de los rasgos distintivos de la organización. Frente a enfoques sindicales más limitados, centrados exclusivamente en intereses parciales o sectoriales, UGT defiende una acción sindical amplia y solidaria, orientada al interés general y al fortalecimiento de los servicios públicos como garantía de cohesión social.

**ENSEÑANZA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN**

Avda. América, 25 -28002 Madrid- 91 589 72 01

[universidad.federal@ugt-sp.eu](mailto:universidad.federal@ugt-sp.eu)

[www.ugt-sp.es//enseñanza/universidad](http://www.ugt-sp.es//enseñanza/universidad)

[linkedin.com/in/universidad-ugt/](https://www.linkedin.com/in/universidad-ugt/)

[x.com/universidad\\_ugt](https://www.x.com/universidad_ugt)

[facebook.com/ugtuniversidad/](https://www.facebook.com/ugtuniversidad/)

[Bsky.app/ugt-universidad](https://www.bsky.app/ugt-universidad)



**Beatriz García González**  
**Secretaria de Enseñanza UGT-SP**

## **EL AUGE DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS PROFUNDIZA LA SEGREGACIÓN SOCIAL Y LA MERCANTILIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

En los últimos años asistimos a un fenómeno preocupante: la proliferación de universidades privadas que poco tienen que ver con la educación superior y mucho con el negocio.

En España se han aprobado universidades privadas sin demanda social, sin investigación, sin plantillas consolidadas y sin infraestructuras. Sus patrocinadores responden a intereses empresariales, fondos de inversión o grupos ideológicos y, sin embargo, han obtenido el reconocimiento institucional fácilmente.

Estos “chiringuitos” se caracterizan por un modelo claro: matrículas elevadas, exigencia académica baja y titulaciones diseñadas para ser atractivas en el mercado. El objetivo no es formar, sino captar a familias y estudiantes como clientes. Tampoco la investigación, ni la innovación ni la calidad, sino generar beneficios.

Desde un punto de vista académico, se centran en formar perfiles “empleables” en lugar de formar ciudadanos y ciudadanas con capacidad de pensar, cuestionar y transformar la realidad con perspectiva y análisis crítico.

Además, la universidad privada no garantiza investigación al servicio del interés general. Investiga aquello que considera **rentable**, lo que resulta de interés para empresas o inversores privados.

Por último, la mayoría de estos centros viven directa o indirectamente del **dinero público**: cesiones de suelo, exenciones fiscales, becas públicas para su alumnado o conciertos encubiertos. Es decir, recursos de todos y todas puestos al servicio de negocios privados mientras se recortan plantillas, becas y servicios en la universidad pública.

Mientras tanto, la universidad pública se somete a controles exhaustivos, auditorías permanentes, tasas congeladas o reducidas y una financiación insuficiente. Se le exige calidad sin recursos, excelencia sin estabilidad y compromiso social sin respaldo político.

**Es una estrategia deliberada de debilitamiento de lo público.**

Desde el sindicato, venimos denunciando las condiciones laborales de las personas trabajadoras en los centros privados: profesorado mal pagado, sin estabilidad, sin carrera académica y sin libertad de cátedra real; plantillas fragmentadas, con miedo a discrepar, donde organizarse sindicalmente resulta extremadamente difícil. Este modelo no solo explota a quienes trabajan allí, sino que amenaza con contaminar todo el sistema universitario.

Llamemos a las cosas por su nombre. Una universidad sin investigación sólida, sin profesorado estable, sin control democrático y sin compromiso social, es solo **una fábrica de títulos**, lo que supone devaluar el valor del conocimiento y romper el principio de igualdad de oportunidades.

Defender la universidad pública es decir basta a este modelo. Es exigir que no se autorice una universidad privada más sin garantías académicas suficientes. Es reclamar inversión, empleo digno y una universidad al servicio de la sociedad. Acciones como la reciente aprobación del **Real Decreto de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios** responden a una demanda histórica de UGT para frenar la proliferación de centros privados sin control de calidad o incluso sin tener en cuenta los informes negativos de los organismos competentes.

Estas políticas privatizadoras se pueden revertir. Las decisiones que favorecen a unos pocos en detrimento de la mayoría se pueden cambiar. Y para ello es imprescindible la organización, la movilización y la unidad entre el PDI, el PTGAS y el estudiantado.

La universidad pública ha sido y será un ascensor social, un espacio de democratización del conocimiento, un motor de avance científico, cultural y social. Para ello, precisa de financiación suficiente, estabilidad para su personal y un compromiso claro con su función social.

En la defensa de la universidad pública, UGT presenta este número de nuestra **Revista Universidad** con un primer artículo que analiza en profundidad la **situación actual y la evolución de las universidades públicas**, tanto desde el punto de vista de las personas trabajadoras como de la financiación que reciben. Este doble análisis servirá como punto de partida para demandar y argumentar (con cifras y datos) mejor retribución del personal, opciones de promoción y estabilización y, en definitiva, una **financiación suficiente** y adecuada que responda a una sociedad actual compleja y en crisis de valores democráticos.

Otros contenidos desarrollados ofrecen información útil sobre las **mejoras de las condiciones laborales** del personal universitario, donde UGT ha jugado un papel fundamental para su reconocimiento (ampliación de permisos, subida salarial, sentencias ganadas, etc.).

Esperamos que este número resulte de interés y utilidad.



**Carmen Saban Vera**  
**Resp. Universidad e Investigación UGT-SP**

## Tipos de contrato y categorías

En un reciente informe de Eurydice sobre las plantillas en las universidades europeas se destacan algunas diferencias notables entre los sistemas europeos de educación superior en lo que respecta a la profesión académica. Los marcos que rigen las relaciones entre el personal académico y los empleadores varían no solo entre los distintos sistemas, sino también dentro de ellos. En países como Francia, el tipo de empleo más común para el personal académico es el empleo indefinido/permanente, incluyendo tanto los puestos de funcionario titular como los de empleado público con contrato indefinido. Por su parte, en **España**, los datos (ver siguiente figura) demuestran que **predomina** (con una variedad de situaciones y relaciones contractuales) por encima de la mitad de la plantilla en situación de **contrato no indefinido**.

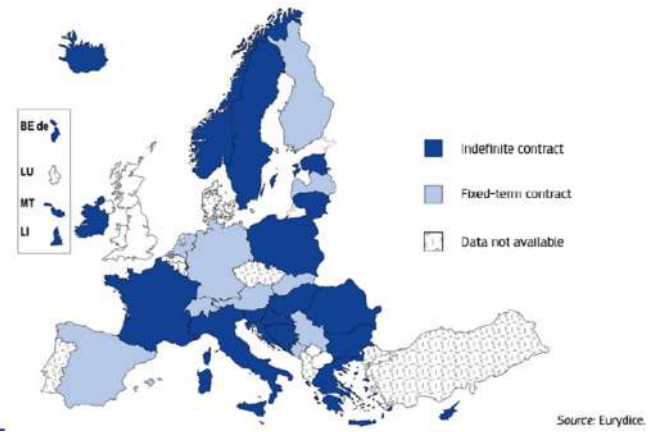
## LA UNIVERSIDAD EN ESPAÑA. SITUACIÓN ACTUAL Y RETOS

El próximo 12 de abril, se cumplen tres años de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Tras este tiempo, hemos decidido ofrecer una revisión del panorama actual de la universidad en España, así como de los retos aún pendientes por abordar y resolver.

La situación en nuestras universidades viene sufriendo un deterioro importante tanto en su financiación en general como en las condiciones de las personas que trabajan en este ámbito. Junto a ello, la tasa de reposición que ha soportado en los últimos años, la media de edad elevada, los salarios y las condiciones laborales en general, hacen que, de no acometer los retos a los que se enfrenta, pueda suponer un punto de inflexión importante para cumplir el mandato social al que está llamado el sistema universitario español.

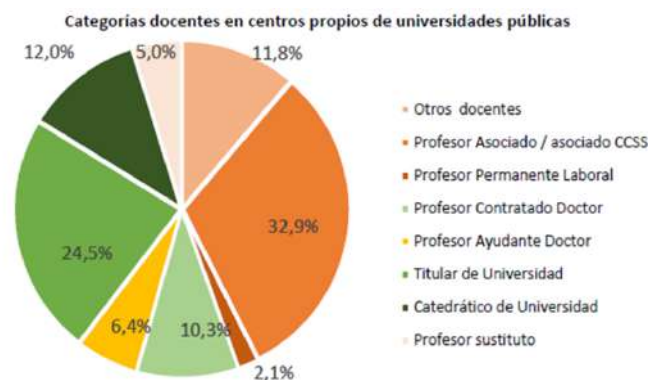
Los últimos informes y estadísticas publicados, tanto a nivel nacional como europeo, no dejan margen para la interpretación: el sistema universitario público español debe ser fortalecido desde las administraciones públicas.

Para dar visibilidad y argumentar este punto de partida, ofrecemos, a continuación, un análisis sobre datos relevantes y actuales que permitan realizar un adecuado balance del estado de la cuestión y que sirvan de soporte para afrontar los retos y desafíos en el marco de la LOSU.



Nota: Eurydice (2025). *Academic staff in Europe — 2025*

En el caso de España, además, resulta interesante el desglose de las plantillas según la categoría docente:



Nota: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2025). *Estadística de personal de las universidades. Curso 2023-2024*

La distribución del número de efectivos en estas categorías anteriormente reseñadas, indica que el profesorado asociado y el asociado de Ciencias de la Salud representan casi un tercio del total, con un 32,9%.

Por su parte, los profesores titulares de universidad constituyen el 24,5%, mientras que el resto de las categorías se sitúa por debajo del 12%, destacando los catedráticos de universidad (12%) y los profesores contratados doctores (10,3%). También es notable el aumento de los profesores sustitutos, que alcanza el 5%.

Desde la **entrada en vigor de la LOSU**, la naturaleza de la figura del profesor asociado ha cambiado, pasando a ser una figura con carácter indefinido.

	PDI Total	% PDI Permanente
Total	108.219	53,4
Funcionario Total	41.617	99,6
Funcionario: Catedrático de Universidad	12.999	100,0
Funcionario: Titular de Universidad	26.563	99,5
Funcionario: Catedrático de Escuela Universitaria	389	100,0
Funcionario: Titular de Escuela Universitaria	1.587	98,0
Contratado Total	65.724	24,7
Contratado: Profesor Permanente Laboral Catedrático	432	95,6
Contratado: Profesor Permanente Laboral Titular	1.806	99,3
Contratado: Profesor Ayudante Doctor	6.890	3,6
Contratado: Profesor Contratado Doctor	11.178	93,5
Contratado: Profesor Asociado	24.687	6,6
Contratado: Profesor Asociado C.C.Salud	10.877	3,1
Contratado: Profesor Colaborador	1.166	91,7
Contratado: Profesor Sustituto	5.440	0,7
Contratado: Profesor Lector	1.133	0,5
Contratado: Profesor Visitante	675	21,8

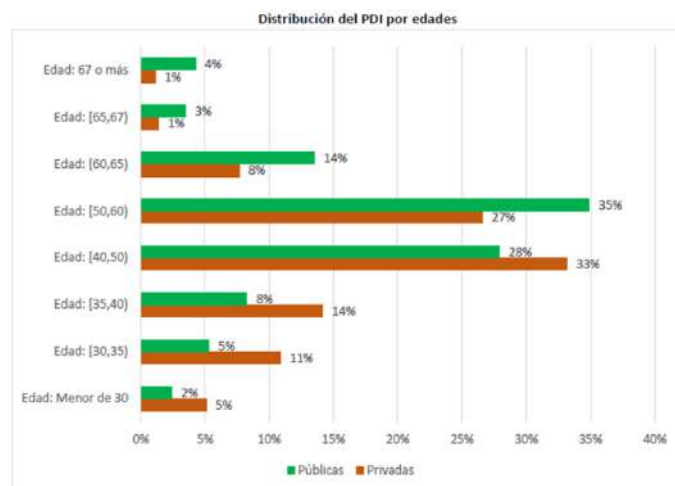
Los datos de la tabla anterior destacan una clara disminución de 2.075 profesores asociados respecto al curso 2022-23. Esta disminución podría deberse a la promoción o al acceso a otras categorías, así como al **incremento de 1.453 profesores sustitutos** y 567 ayudantes doctores respecto a ese mismo curso.

## Edad de las plantillas

Otro aspecto reseñable que afecta a la universidad española es el porcentaje de plantilla joven (menor de 35 años) y el porcentaje de plantilla en proceso de jubilación (60-66 años).

Los datos indican un claro **envejecimiento de la plantilla** en las universidades públicas españolas. De hecho, el porcentaje de plantilla en proceso de jubilación llega al 36,4% en el caso de catedráticos/as de universidad. Esto puede suponer, en poco tiempo, un grave problema estructural en algunas universidades.

En la figura siguiente, se observa la distribución general por edades, a nivel nacional.



Nota: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2025). *Estadística de personal de las universidades. Curso 2023-2024*

## Evolución del PDI. Conclusiones significativas

Tomando como base el último informe del CYD (Fundación CYD, 2025), podemos extraer algunas conclusiones significativas no solo en relación con la evolución de las plantillas en los últimos diez años, sino especialmente destacables desde la entrada en vigor de la LOSU.

- ☑ Crecimiento del PDI: Desde el curso 2015-2016 hasta el 2023-2024, el número de personas que conforman el personal docente e investigador (PDI) del sistema universitario español (SUE) creció un 20,1% (llegando a 141.887), impulsado por las universidades privadas (crecimiento del 63,7%, frente al 12,8% en las públicas), por lo que la cuota del PDI de las universidades privadas pasó del 14,5% al 19,7%.
- ☑ Género y edad: En el curso 2023-2024 las mujeres representaban el 44,6% del total del PDI (+3,7 puntos desde 2015), con mayor porcentaje en las privadas (47% vs. 44% en las públicas). La edad media era de 49,5 años y el 18,7% del PDI tenía 60 años o más. Ambos datos han aumentado respecto a 2015. El envejecimiento es más acusado en las universidades públicas (la edad media de su PDI es superior en casi cinco años a la de las privadas).
- ☑ Dedicación y estabilidad laboral: El 56,7% del PDI trabaja a tiempo completo, y el 60,3% tiene plaza estable. En las públicas, el 61% está en dedicación completa, pero menos del 55% es permanente. En las privadas, se invierte: menos del 40% trabaja a tiempo completo, pero más del 85% tiene contrato indefinido.

- ☑ Comparación internacional: En 2023 el 49,6% del PDI español superaba los 49 años (38,6% en la UE); España es el cuarto país con mayor incremento en el porcentaje de profesorado de 50 y más años desde 2015. El porcentaje de profesoras (44,3%) era prácticamente igual al promedio de la UE (44,2%).
- ☑ PDI en centros propios de universidades públicas: En 2023-2024, los centros propios de las universidades públicas contaban con 108.219 profesores (+13,2% respecto a 2015-2016), pese a la caída del funcionariado (-6%), compensada por el aumento de los contratados.

- ☑ **Impacto de la LOSU:** Con la aparición de nuevas figuras con la LOSU, en 2023-2024 se frena la caída de los funcionarios, descienden los asociados, e incrementan las figuras de ayudante doctor, lector y sustituto, así como los permanentes laborales catedráticos y titulares, además de la nueva figura de profesor distinguido.
- ☑ Brecha de género por categoría: Las mujeres representan el 43,9% del PDI en los centros propios de universidades.

## El personal académico en Europa– 2025

### La situación contractual de los profesores universitarios varía a lo largo de su trayectoria académica en Europa.



### Evolución del PTGAS

El personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) en el curso 2023-2024 alcanza la cifra de 70.000 (un 3,1% más que en el curso anterior). El 80,2% (56.124) pertenece a universidades públicas y el 19,8% (13.876) a universidades privadas. El 94,18 % tienen dedicación a tiempo completo y el 76,5 % son permanentes. Su edad media es de 49,7 años y el 62,4% son mujeres.

El PTGAS perteneciente a universidades privadas constituye una plantilla más joven, con una edad media de entre 8 y 9 años inferior a la de las públicas y un porcentaje del 27,8% de personal menor de 35 años frente al 5,3% de las universidades públicas. En ambos casos, ha habido un aumento en ese indicador respecto al curso anterior.

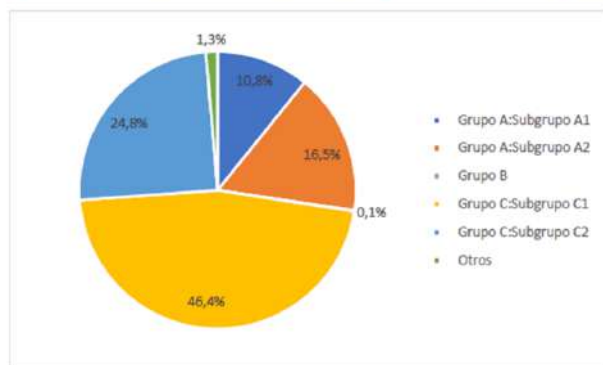
El porcentaje de trabajadores permanentes en las universidades privadas sigue aumentando, situándose en el 93,9%, una proporción muy superior a la de las universidades públicas, que se sitúa en el 72,2%. En ambos casos, se trata de una subida sostenida respecto al curso anterior.



En cuanto a la distribución de las categorías del personal funcionario, se observa que la mayor

cantidad de funcionarios es del Subgrupo C2, seguida por los del subgrupo A1; estos últimos suponen el mayor incremento porcentual respecto al año anterior de un 4,8%.

Distribución del personal PTGAS funcionario en centros propios de universidades públicas.



## Personal investigador

El personal empleado investigador (PEI) contratado por las universidades en el curso 2023-2024, alcanzó un total de 24.382 trabajadores/as, un 4% más que en el curso anterior. De ellos, el 92,4% figura como personal adscrito a las universidades públicas.

Por programas, el incremento mayor respecto al curso anterior se produce en los postdoctorales de Ramón y Cajal y los del art. 60 y grupos de investigación con un 32% y un 20% respectivamente. Por el contrario, la bajada más acusada corresponde a los predoctorales de FPU y postdoctorales Juan de la Cierva, con un 18% y un 6% respectivamente.

El personal investigador está presente en el 100% de las universidades públicas, mientras que, en las universidades privadas, el porcentaje de instituciones con este tipo de personal ronda el 60%. El tamaño de la plantilla de este personal en las universidades es muy heterogéneo: desde universidades privadas con plantillas inferiores a 10 personas, hasta más de 1000 investigadores que poseen algunas universidades públicas.

Se mantiene un fuerte desequilibrio en este tipo de personal en función del tipo de universidad, a pesar del aumento del 15% en los últimos años.

Perfil del personal empleado investigador (PEI)

	Total	Distribución	% Mujeres	% Plantilla menor de 35 años
PEI Total	24.382	100,0%	46,9%	71,9%
PEI de convocatorias públicas competitivas	15.496	63,6%	47,6%	74,2%
PEI del artículo 60, a grupos de investigación	7.978	32,7%	45,8%	69,4%
Otros investigadores contratados	908	3,7%	44,9%	53,4%

Nota: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2025). *Estadística de personal de las universidades. Curso 2023-2024*

## Financiación universitaria: comparación internacional y diferencias entre comunidades autónomas

Tomando como base informes recientes como el Informe del CYD (Fundación CYD, 2025) o el de la CRUE (2024), podemos reseñar los siguientes aspectos fundamentales:

- **Gasto total en educación superior universitaria:** En 2022, el gasto total por estudiante universitario fue un 19,5% inferior al promedio de la OCDE y un 14,5% menor que el de la UE. Si se relaciona el gasto por estudiante con el PIB per cápita del país, España registra un indicador similar al de la UE (36,4% frente al 36,1% en la UE) y unos dos puntos por debajo de la OCDE (38,1%). La evolución de estos indicadores entre 2015 y 2022 ha sido menos favorable en España que en la UE y la OCDE.
- **Gasto público en educación superior universitaria:** En España, el 65,9% del gasto total en universidades procede del sector público, una proporción inferior a la OCDE (68%) y, especialmente, a la UE (75,8%). El gasto público en universidades en proporción del PIB era del 0,75% en 2022 en España (0,88% en la OCDE y 0,91% en la UE), bastante alejado del objetivo que marca la LOSU del 1%.
- **Evolución de los ingresos y gastos no financieros:** En 2023, los ingresos y gastos no financieros del conjunto de las universidades públicas presenciales españolas crecieron en torno al 7%. No obstante, debido a los descensos de 2009-2015, los niveles de 2023 se mantuvieron un 10% por debajo de los de 2009 en términos reales.
- **Los gastos de personal representan el 64,6% del total, seguidos de las inversiones reales (19,2%) y los gastos de funcionamiento en bienes y servicios (12,6%).** Entre 2015 y 2023, los gastos de personal aumentaron un 31,3%, los gastos en bienes y servicios un 22,7%, y las inversiones reales, un 56,3%, en términos nominales.
- **Desajustes regionales en la financiación:** En 2023, Cantabria, La Rioja, el País Vasco, Navarra y la Comunidad Valenciana superaron los 10.000 € por estudiante en transferencias corrientes y de capital recibidas, más del 80% de las cuales procedían de las administraciones autonómicas respectivas. Madrid registró el valor más bajo (6.975 €/alumno), seguida, de lejos, por Extremadura, Andalucía, Cataluña, Murcia y Castilla y León (con cifras entre 8.000 y 8.600 €). En términos de PIB per cápita regional, la menor ratio se produjo en Madrid (16,3%), seguida a distancia

por Cataluña (23,5%) y Baleares (26,7%), lo que refleja un menor esfuerzo financiero público relativo en estas comunidades.

- Desigual esfuerzo financiero de los estudiantes: En 2023, la recaudación por tasas, precios públicos y otros ingresos por alumno osciló desde algo más de 1.000 € en Galicia, Baleares, Asturias, el País Vasco, Andalucía y Canarias, hasta más de 2.000 € en Madrid y en torno a 1.850 € en Cataluña y Navarra. Alrededor del 75% de los ingresos de este capítulo se derivan de las matrículas abonadas por los estudiantes.

### Conclusiones significativas sobre la financiación de la universidad

- ☑ España continúa situándose **por debajo de la media** de la UE y de la OCDE en financiación universitaria, tanto en términos absolutos como relativos.
- ☑ En 2022, el gasto por estudiante fue un 19,5% inferior al promedio de la OCDE y un 14,5% menor que el de la UE.
- ☑ El gasto público en educación universitaria representó el 0,75% del PIB, lejos del 1% que establece la LOSU, e inferior al 0,88% que se registra en la OCDE y al 0,91% de la UE.
- ☑ En 2023, los niveles de financiación seguían siendo alrededor de un 10% inferiores a los de 2009, en términos reales.
- ☑ El sistema español se caracteriza por una **alta dependencia de las comunidades autónomas**, lo que dificulta una respuesta coordinada y estable frente a los retos de sostenibilidad y equidad territorial.
- ☑ El esfuerzo privado de los estudiantes sigue siendo elevado y desigual. En 2023, las tasas y precios públicos por alumno oscilaron entre algo más de 1.000 euros en regiones como Galicia y más de 2.000 euros en Madrid. Alrededor del 75% de estos ingresos proviene de matrículas, lo que supone una **carga significativa para las familias** y genera desigualdades territoriales en el acceso.
- ☑ Madrid, Cataluña y Andalucía son los sistemas universitarios que albergan a más estudiantes, titulaciones y PDI, mientras que Asturias, País Vasco, Galicia, Cataluña y Aragón son las CC. AA con mayor porcentaje de graduados en titulaciones STEM (entre el 25% y el 30%). La empleabilidad (contrato indefinido a los cuatro años de egreso) se sitúa por encima del 72% en Madrid, Baleares, Comunidad Valenciana, Cataluña y Aragón.
- ☑ Más del 20% del PDI de Galicia, Canarias, Extremadura y Asturias ya ha cumplido los 60 años (Fundación CYD, 2025b).

### Propuestas de UGT

Nuestro sindicato, presente en las mesas de trabajo y negociación en todos los ámbitos relacionados con la educación superior, apuesta claramente por un modelo de universidad que contemple un nuevo marco que consolide una universidad pública de calidad, competitiva e inclusiva, capaz de formar talento, generar conocimiento y actuar como motor de innovación, cohesión social y desarrollo económico sostenible.

Para ello, plantea una serie de propuestas clave, tales como:

- ✓ Financiación: modelo estable, transparente y solidario. La LOSU fija un horizonte claro – alcanzar el 1% del PIB en financiación pública universitaria para 2030– pero su cumplimiento exige planificación, consenso y mecanismos efectivos de seguimiento.
- ✓ Reconocimiento del derecho a la promoción interna, y desarrollo de la carrera profesional vertical y horizontal para todos los colectivos de trabajadores/as.
- ✓ Actualización del decreto de retribuciones. Es especialmente significativa ante el desafío que va a suponer durante los próximos años la elevada tasa de jubilación y la incorporación de personas jóvenes a la profesión universitaria, haciendo atractiva y competitiva, en términos de empleabilidad, dicha carrera.
- ✓ Estatuto del PDI que sirva como instrumento de garantía y cohesión para mejorar y ampliar los derechos, las condiciones laborales, desarrollar las figuras contractuales. En definitiva, que consolide un modelo de profesorado en el Sistema Universitario Público español con criterios de calidad de dignidad y que sea capaz de reconocer el trabajo, las funciones y el desempeño profesional de todo el PDI.
- ✓ Impulso significativo del papel de la educación permanente como herramienta clave para el desarrollo personal y profesional, especialmente en un momento de cambios profundos en las competencias, funciones y desafíos para una administración moderna en el siglo XXI.
- ✓ Desarrollo y dotación de las unidades de igualdad y diversidad que faciliten, desde la corresponsabilidad, la conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✓ Reconocimiento de la importancia de la Prevención de Riesgos Laborales

## Tres acciones clave para mejorar las condiciones del personal académico



**El presente análisis se ha realizado a partir de los datos e informes publicados por:**

European Commission / EACEA / Eurydice (2025). *Academic staff in Europe – 2025. Eurydice Report*. Publications Office of the European Union. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/academic-staff-europe-2025>

Comisión Europea/Eurydice (2025). *El personal académico en Europa– 2025* [Infografía]. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/10917d83-b9fd-11f0-b37f-01aa75ed71a1/language-es>

CRUE (2024). *La universidad española en cifras. 2023-24*. [https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/UEC\\_2023-2024.pdf](https://www.crue.org/wp-content/uploads/2020/02/UEC_2023-2024.pdf)

Fundación CYD (2025). *Informe CYD 2025*. <https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/informe-cyd-2025/>

Fundación CYD (2025b). *Las universidades españolas. Una perspectiva autonómica*. <https://www.fundacioncyd.org/publicaciones-cyd/las-universidades-espanolas-una-perspectiva-autonomica-2025>

Eurydice España (2025). *Condiciones de trabajo del profesorado de educación superior*. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/es/eurydice/pain/condiciones-de-trabajo-del-profesorado-de-educacion-superior>

Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2024). *Estadística de personal de las universidades. Curso 2023-2024*. <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Personal.html>

**La red social de todas aquellas personas que quieren desarrollar su futuro laboral en las administraciones públicas**



<https://trabajarenlopublico.ning.com/>

## ACUERDO MARCO POR LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y EL SERVICIO A LA CIUDADANÍA 2025-2028

El acuerdo es fruto de los intensos y extensos trabajos para alcanzar el mayor consenso posible, antes de que concluyera el actual periodo de sesiones (diciembre de 2025). En un momento de gran complejidad política y parlamentaria que dificulta la tramitación legislativa, con la inexistencia de un proyecto de PGE para 2026 y la prórroga en 2025 de los anteriores (2023), y con una regla de gasto que no puede verse sobrepasada.

El Acuerdo no incluye las cuestiones pendientes del Acuerdo 2022-24 -se continuarán tratando en las comisiones de seguimiento y grupos de trabajo derivados de esos Acuerdos-.

A continuación, presentamos un resumen de los contenidos del Acuerdo que permiten y facilitan su desarrollo en todos los ámbitos territoriales y sectoriales y son de aplicación al conjunto del sector público y a las empleadas y empleados públicos.

### Retribuciones 2025-2028: Un incremento salarial del 11%

Incrementos Retributivos por año	
2025	2,5%
2026	2% (1,5% +0,5% variable, vinculado al IPC)
2027	4,5%
2028	2%
Total pactado	11% (+0,43% deslizamientos)

El aumento total real es del 11,4% (incluidos deslizamientos/arrastres), los salarios públicos recuperan 3,13 puntos de poder adquisitivo. A este incremento general de retribuciones, hay que añadir la revisión al alza del plus de residencia e insularidad, de las indemnizaciones por razón del servicio, así como la acción social.

### Agilización y mejora de los procesos selectivos

- ✓ Eliminación de la **tasa de reposición** de efectivos para el cálculo de las OPEs.
- ✓ Extensión y refuerzo de los programas de **ayudas** para aspirantes a procesos selectivos.
- ✓ Inclusión de las previsiones de **jubilaciones anticipadas parciales** y de las plazas estructurales ocupadas por otras fórmulas en la planificación de los recursos humanos.
- ✓ Ejecución y **desarrollo de todo el proceso de las OPEs en un año**.
- ✓ Derecho de **información sindical** respecto al desarrollo y ejecución de los procesos selectivos.
- ✓ Establecimiento de los calendarios en las bases de las convocatorias, **territorialización** que permita varios puntos de examen, utilización de las nuevas tecnologías para su **automatización**.

### Promoción interna, desarrollo profesional y provisión de puestos

- ✓ Promoción interna mediante **cursos selectivos**.
- ✓ Desarrollo de **nuevas modalidades** de promoción interna, que superen las tradicionales horizontal y vertical (proyectos piloto).
- ✓ Garantías de una **formación homologada** permanente que facilite la promoción, la carrera y la movilidad.
- ✓ Una correcta **planificación** de la promoción interna (cupos en función de los potenciales aspirantes y necesidades para la correcta prestación del servicio, turno distinto del acceso libre).
- ✓ La **adaptación** de la clasificación profesional de puestos a las funciones realmente desarrolladas.
- ✓ Concursos de méritos **permanentes y abiertos** como mecanismo ordinario para la provisión de puestos de trabajo.

### Servicios públicos, atención a la ciudadanía y empleo público

- ✓ Incremento en las OPEs de **plazas destinadas a la atención a la ciudadanía**.
- ✓ Reconocimiento y extensión del **complemento de "atención al público"**.
- ✓ Se garantiza la **prestación presencial** del servicio y, de manera complementaria, el telefónico y el electrónico.
- ✓ Generalización de **oficinas de atención** a la ciudadanía (cobertura territorial equilibrada que evite la brecha digital, generacional, etc.).

- ✓ Posible creación de unidades que garanticen la prestación de servicios a la ciudadanía en **situaciones determinadas** (imprevistos, DANAS, catástrofes, pandemias, etc.).
- ✓ **Respeto** a los derechos de las empleadas y empleados públicos.

### Igualdad y no discriminación

- ✓ **Actualización periódica**, publicación, registro y difusión de los Planes de Igualdad y los Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Eliminación de la **brecha salarial** por razón de género.
- ✓ **Atención integral** de las personas víctimas de violencia de género para su recuperación.
- ✓ Difusión del protocolo de **movilidad interadministrativa** para mujeres víctimas de **violencia de género**.
- ✓ Impulsar medidas y políticas activas para la no discriminación de las **personas LGTBI+**.
- ✓ Refuerzo de los mecanismos que garanticen la **no discriminación** de las personas con discapacidad.
- ✓ Constitución de una **Comisión de Igualdad** derivada de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

### Salud laboral, bienestar y prevención de riesgos psicosociales

- ✓ Tratamiento específico de los **riesgos psicosociales** y climatología adversa.
- ✓ **Actualización** de los planes de prevención.
- ✓ **Protección específica** del personal que presta atención directa a la ciudadanía.
- ✓ **Integración** de la salud laboral en los programas formativos.

### Medidas complementarias para la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos

- ✓ Revisar al alza en 2026 las **indemnizaciones** por razón de servicio, incorporando criterios de igualdad y los complementos de **residencia e insularidad**.
- ✓ Actualización del **régimen de permisos existentes**, evitando discriminaciones entre empleadas y empleados públicos.
- ✓ **Mejoras de los permisos** vinculados a fuerza mayor, atención de necesidades familiares, vulnerabilidad y enfermedades graves.
- ✓ Revisión y actualización de los programas de **acción social**.
- ✓ Mejora de la prestación asistencial del **Mutualismo** administrativo.

- ✓ Análisis del Régimen de **Clases Pasivas** para superar las disfunciones con el RGSS.

### Responsabilidad social en las administraciones públicas

- ✓ Compromisos que **superen los mínimos** previstos en el marco normativo.
- ✓ **Compromisos** con la sostenibilidad ambiental, conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad, etc.
- ✓ Obligatoriedad de presentar **memorias anuales**.
- ✓ Impulsar la inclusión de criterios sociales y laborales en la **contratación pública**.

### Competencias digitales para la formación y cualificación de las empleadas y los empleados públicos

Se pondrá en marcha un **PLAN DE COMPETENCIAS DIGITALES e IA**, para el conjunto de las Administraciones Públicas que:

- ✓ Garantizará el acceso para todas las empleadas y empleados públicos.
- ✓ Establecerá un itinerario que contemple varias fases formativas (básica, intermedia y avanzada).
- ✓ Participación sindical en su diseño e implantación.

### Observatorio del empleo público

Creado en virtud del Real Decreto 868/2010, de 2 de julio (con presencia sindical en su composición) y con, al menos, las siguientes funciones:

- ✓ Realizar el seguimiento de la calidad de los servicios, del empleo público, la evaluación del tipo de empleo que se crea en cada Administración, el estudio de la necesidad de profesionales en cada sector.
- ✓ Analizar el impacto de la implantación de la digitalización.

### Comisión de seguimiento del acuerdo y grupos de trabajo para el seguimiento y desarrollo de las materias acordadas

Además de la habitual Comisión de Seguimiento del conjunto de los compromisos adquiridos en este Acuerdo, se van a constituir Grupos de Trabajo de Empleo, Digitalización, Igualdad y Salud Laboral.

Si los firmantes lo consideran necesario, se podrán crear otros adicionales.

# AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

La reciente aprobación del Real Decreto Ley 9/2025, de 29 de julio<sup>1</sup>, no solo amplía la duración de los permisos retribuidos, sino que también introduce mejoras específicas para las familias monoparentales.

Todos los permisos son individuales, intransferibles y no acumulables entre progenitores. Durante todo el tiempo que se esté disfrutando del permiso retribuido, el trabajador o trabajadora sigue cotizando a la Seguridad Social.

## Familias biparentales

En este apartado, se recogen aquellas familias en las que el menor tiene dos progenitores (heterosexuales o parejas del mismo sexo) con derecho legal al permiso de nacimiento y cuidado. El permiso se amplía de **16 a 19 semanas** retribuidas por progenitor, con un 100% de la base reguladora a cargo de la Seguridad Social. Distribución:

- ✓ **6 semanas** obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del nacimiento o adopción.
- ✓ **11 semanas** a libre disposición para disfrutar dentro de los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. De forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- ✓ **2 semanas** adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que este cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

## Familias monoparentales o monomarentales

Familias en las que el menor cuenta con un solo progenitor o progenitora legal. El permiso se amplía de **16 a 32 semanas** retribuidas para el

progenitor/a con un 100% de la base reguladora a cargo de la Seguridad Social. Distribución:

- ✓ **6 semanas** obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después del nacimiento o adopción.
- ✓ **22 semanas** a libre disposición para disfrutar dentro de los primeros 12 meses. En jornada completa o parcial. De forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- ✓ **4 semanas** adicionales para cuidados del menor, disfrutables hasta que este cumpla ocho años. En jornada completa o parcial. Pueden disfrutarse de forma interrumpida o acumulada, siempre que se respeten periodos mínimos de una semana y se informe a la empresa con al menos 15 días de antelación.

## Consideraciones especiales

- ✓ En casos de **parto múltiple**, se añade una semana adicional de permiso retribuido para cada progenitor por cada hijo adicional, no aplicable a las familias con un solo progenitor.
- ✓ Si el hijo o hija tiene **discapacidad de grado igual o superior al 65 %**, cada progenitor (uno en el caso de ser monoparental o monomarental) tiene derecho a 2 semanas adicionales de permiso retribuido por nacimiento y cuidado, además del permiso ordinario.
- ✓ Cuando el **recién nacido permanece ingresado** tras el parto, el permiso retribuido se amplía en tantos días como dure el ingreso hospitalario, con un límite máximo de 13 semanas adicionales. Corresponde a cada progenitor en familias biparentales y en familias monoparentales, al progenitor único íntegramente.

## Cuándo y cómo solicitar el permiso

Serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que se encuentren en situación de alta o asimilada al alta y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso:

- ✓ Si la persona trabajadora tiene **menos de 21 años** en la fecha de la filiación no se exigirá período mínimo de cotización.
- ✓ Si tiene cumplidos 21 años y es **menor de 26** en la fecha de la filiación:

<sup>1</sup> Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad

Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

- 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso
- 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- ✓ Si tiene **cumplidos los 26 años** en la fecha de filiación:
  - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso
  - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- ✓ Para los trabajadores a **tiempo parcial**, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada.
- ✓ Para los trabajadores **fijos-discontinuos**, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo.
- ✓ Las personas trabajadoras que reúnan todos los requisitos, salvo el período mínimo de cotización, podrán acceder al **subsidio** por nacimiento y cuidado de menor no contributivo.

Las medidas entraron en vigor el 31 de julio de 2025, y la solicitud de su disfrute y la prestación económica correspondiente podrá realizarse a partir de **enero de 2026**. El permiso de disfrute voluntario hasta que el menor cumpla los ocho años, tiene carácter retroactivo a la filiación producida partir del 2 de agosto de 2024.

El permiso parental de 8 semanas no retribuido para cuidados de hijo/hija menor de 8 años continúa sin modificaciones.

La prestación se puede solicitar:

- ✓ Con certificado digital a través del portal *Tu Seguridad Social*.
- ✓ En la web *prestaciones.seg-social.es* para trámites sin certificado digital.
- ✓ Por correo: enviando el formulario de solicitud disponible en la web de la Seguridad Social a la Dirección Provincial del INSS correspondiente.
- ✓ Presencial: Con cita previa.

## AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Desde el 31 de julio de 2025

### FAMILIAS BIPARENTALES

**19 semanas** retribuidas al 100% de la base reguladora por progenitor:

- 6 semanas obligatorias
- 11 semanas flexibles en primeros 12 meses
- 2 semanas hasta los 8 años del menor (Aplicable desde el 2/8/2024)

El **permiso parental** de 8 semanas no retribuido para cuidados de hijo/hija menor de 8 años continúa sin modificaciones

### FAMILIAS MONOPARENTALES O MONOMARENTALES

**32 semanas** retribuidas al 100% de la base reguladora para el progenitor único:

- 6 semanas obligatorias
- 22 semanas flexibles en primeros 12 meses
- 2 semanas hasta los 8 años del menor (Aplicable desde el 2/8/2024).

**UGT**  Servicios Públicos Enseñanza

### HOSPITALIZACIÓN NEONATO

Un máximo de **13 semanas** adicionales retribuidas. Desde día siguiente al parto, independiente de otros permisos.

### PARTO MÚLTIPLE

Se añade **1 semana** adicional retribuida **por cada hijo extra** (no para familias de un solo progenitor). Aplicación independiente de otros incrementos.

### DISCAPACIDAD ≥65%

Cada progenitor (o único progenitor) tiene **2 semanas** adicionales retribuidas por nacimiento y cuidado, además del permiso ordinario.



Marcelino Prado Osorio  
Delegado de Prevención UGT-UCM

## TECNOESTRÉS: UN RIESGO LABORAL EMERGENTE

La tecnología, concebida para facilitar la vida, se ha convertido paradójicamente en una fuente de desgaste, dando lugar al **tecnoestrés**, un riesgo laboral emergente con un fuerte impacto en la salud y la productividad. Este fenómeno, derivado del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), está lejos de ser teórico: datos recientes en España indican que el 42% de los profesionales ha manifestado consecuencias negativas en su salud relacionadas con el uso de tecnologías laborales, sufriendo síntomas que van desde la fatiga visual hasta el burnout digital y la ansiedad.

La llegada de la Inteligencia Artificial (IA) ha catalizado una nueva etapa, **la Prevención 4.0**, que exige que la seguridad y la salud no se queden atrás en la revolución digital. Si bien la IA puede ser un alivio al liberar de tareas repetitivas y hasta detectar patrones de estrés, también introduce nuevos riesgos psicosociales: la inseguridad laboral (miedo a ser sustituido por un algoritmo), la sobrecarga invisible y el aislamiento.

*La prevención del tecnoestrés es invertir en personas y, por tanto, en futuro*

Es imprescindible ir más allá del marco legal y académico. Prevenir el tecnoestrés no es solo proteger al trabajador, sino invertir en un modelo laboral humano y sostenible. Si bien el derecho a la desconexión digital es una obligación legal en España, las empresas deben implementar políticas claras que limiten la hiperconexión.

Debemos adoptar medidas organizacionales, como el rediseño digital y la formación continua en higiene y resiliencia digital. Es fundamental potenciar lo que nos hace humanos, como la creatividad y la inteligencia emocional. Solo así la tecnología podrá ser una aliada para el bienestar y no una fuente de agotamiento. **El futuro del trabajo se juega en nuestra capacidad de cuidar lo que nos hace humanos.**

*¿Sabías que la tecnología también puede estresarte?*

El tecnoestrés es un riesgo laboral emergente con un fuerte impacto en la salud y la productividad. Su abordaje desde la Prevención de Riesgos Laborales requiere una combinación de medidas individuales, organizacionales y normativas, así como una visión de futuro que contemple la hiperconectividad, la inteligencia artificial y los modelos híbridos de trabajo. Solo así la tecnología podrá ser una aliada para el bienestar y no una fuente de desgaste.

### Así es el tecnoestrés laboral

El tecnoestrés laboral es el estrés derivado del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Se trata de un fenómeno reciente, especialmente visible desde la pandemia, y todavía poco conocido en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. La introducción de nuevas tecnologías ha transformado los métodos de trabajo, la organización empresarial y la prestación de servicios. Estos cambios han generado nuevos riesgos psicosociales que requieren una atención constante para proteger la salud de los trabajadores.

*La tecnología está para facilitarnos la vida, pero un mal uso puede acabar quitándonos la salud*

En España, el derecho a la desconexión digital se reconoce en la Ley Orgánica de Protección de Datos (2018). Sin embargo, muchos expertos coinciden en que debería estar regulado dentro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), dado su impacto en la salud laboral.

En este sentido, las empresas están obligadas a definir, tras consultar a la representación legal de los trabajadores, una política interna que establezca cómo ejercer este derecho.

Además, deben fomentar un uso responsable de la tecnología, ofrecer formación adecuada y evitar la fatiga informática, especialmente en el teletrabajo.

El término “tecnoestrés” fue acuñado por Craig Brod en 1984, en su libro **Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution**.

Inicialmente se vinculaba al uso de ordenadores, pero hoy se asocia a cualquier dispositivo digital y a la modalidad de teletrabajo, constituyendo ya un riesgo laboral reconocido.

*El tecnoestrés no aparece en la pantalla, pero sus efectos se sienten en la mente, el cuerpo y la empresa*

Sus manifestaciones incluyen síntomas psicológicos (ansiedad, malestar, saturación), físicos (fatiga visual, cefaleas, dolores musculoesqueléticos) y sociales (aislamiento, conflictos trabajo-vida personal, reducción de productividad).

### Factores de riesgo habituales

Entre los principales factores de riesgo se encuentran:

- ✓ La sobrecarga de información (infoxicación).
- ✓ La disponibilidad permanente fuera del horario laboral.
- ✓ El miedo a quedar desactualizado ante el rápido avance tecnológico.
- ✓ La falta de formación digital, que genera inseguridad y estrés.
- ✓ Una cultura organizacional basada en la hiperconexión y el rendimiento.

*La hiperconexión no es sinónimo de productividad, sino de agotamiento. Más horas conectado no significan más resultados, sino más errores*

Las consecuencias para el trabajador pueden ir desde insomnio, irritabilidad y burnout digital, hasta depresión y agotamiento crónico. Para la empresa, se traducen en más errores, bajas laborales, rotación de personal y pérdida de productividad.

Entre 2023 y 2025, los datos estadísticos sobre tecnoestrés en España confirman una incidencia creciente y consecuencias relevantes en la salud mental y el entorno laboral.

### Cifras y tendencias recientes:

- ✓ En un estudio de 2024 con 577 profesionales españoles, el 42% manifestó consecuencias negativas en su salud relacionadas con el uso de tecnologías laborales, incluyendo mayores niveles de depresión, ansiedad y estrés.
- ✓ Dos de cada diez trabajadores afirman sentirse siempre o frecuentemente agotados por emplear TIC en el trabajo, y cerca del 50% no recibió formación específica sobre el uso de estas tecnologías.
- ✓ Más de la mitad de los profesionales señalaron problemas personales derivados del uso excesivo de redes sociales y móviles para trabajar; no obstante, el 30-40% reconoció que las TIC también les permitieron ganar autonomía laboral.
- ✓ En cuanto a adicción tecnológica, se estima que una de cada cuatro personas en España ha sufrido algún grado de adicción a las TIC, especialmente mujeres jóvenes entre 15 y 34 años.
- ✓ El absentismo, el presentismo y el descenso en la retención del talento están relacionados con el tecnoestrés y el burnout, que son cada vez más comunes en los informes de bienestar ocupacional de grandes organizaciones.

### Diferencias por edad y género:

- ✓ Las mujeres presentan niveles de ansiedad significativamente superiores respecto al uso de TIC que los hombres.
- ✓ El grupo de mayor edad tiende a retrasar la adaptación digital y muestra niveles más altos de fatiga, ansiedad y escepticismo tecnológico.

Estos últimos datos subrayan que el tecnoestrés es uno de los principales riesgos psicosociales actuales en España, con cifras en aumento y consecuencias amplias tanto individuales como organizacionales.

### Buenas prácticas organizacionales. Ejemplos

La prevención del tecnoestrés debe abordarse tanto a nivel individual como organizacional, disminuyendo las *tecnodemandas* y aumentando los *tecnorecursos*.

- ✓ Políticas de **desconexión digital**: En España es una obligación legal. Algunas empresas limitan el envío de correos fuera de la jornada o bloquean servidores de mensajería en horarios de descanso.
- ✓ **Ergonomía** y rediseño digital: Adaptar los puestos y la carga de trabajo al usuario, simplificar los canales de comunicación y evitar la infoxicación son medidas clave.
- ✓ **Formación** en bienestar y resiliencia digital: La capacitación continua en competencias digitales, unida a programas de higiene digital, reduce la *tecnoansiedad* y la *tecnofatiga*.
- ✓ Mindfulness y **pausas activas**: Incorporar descansos regulares y técnicas de relajación ayuda a combatir la sobrecarga mental.
- ✓ **Liderazgo** empático: Los mandos deben fomentar la conciliación, respetar el tiempo personal y actuar como ejemplo de desconexión.

## Mirando al futuro: nuevos retos en PRL

Ante este escenario, resulta imprescindible que la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) avance un paso más y actúe con decisión: es necesario identificar, tipificar y gestionar el tecnoestrés como un riesgo emergente, aplicando medidas preventivas eficaces y sostenibles en el tiempo.



**Desconectar**  
no es un  
privilegio.  
Es un **derecho**  
que debe  
garantizarse

Desde UGT se plantea la necesidad de implementar estrategias de afrontamiento y prevención tanto a nivel individual como organizacional.

- ✓ **En el plano individual**, es fundamental una formación reglada en higiene digital, que ayude a los trabajadores a gestionar de forma saludable el uso de las tecnologías. A ello se suma la importancia de programar pausas activas personalizadas, garantizar el derecho a la desconexión tecnológica y facilitar la actualización continua en competencias digitales. De esta manera, los frecuentes

cambios tecnológicos pueden incorporarse con el menor impacto personal y emocional posible.

- ✓ **En el plano organizacional**, las empresas deben establecer políticas claras y aplicables de desconexión digital (por ejemplo, prohibir el envío de correos fuera del horario laboral), desarrollar programas accesibles de ergonomía digital, mejorar la capacitación continua en nuevas tecnologías y poner en marcha campañas que promuevan la conciliación vida laboral–personal y el autocuidado.

*Detrás de cada correo fuera de horario puede haber una noche sin dormir*

La Inteligencia Artificial (IA) ya no es un concepto futurista. Está aquí, convive con nosotros en el trabajo, en la universidad, en el móvil que llevamos en el bolsillo. Y como toda herramienta poderosa, nos ofrece luces y sombras: puede hacer nuestra vida más sencilla, pero también abrir la puerta a nuevas formas de estrés y riesgo laboral que hasta hace poco no existían.

A esta nueva etapa se le ha empezado a llamar Prevención 4.0. Una manera de recordarnos que la

*La tecnología no descansa, pero los humanos sí que lo necesitamos*

seguridad y la salud en el trabajo no pueden quedarse atrás en la revolución tecnológica. Porque si la IA aprende, decide y hasta resuelve problemas como lo hacemos los humanos, también debemos aprender a convivir con sus efectos, positivos y negativos.

Podemos mirar a la IA como un arma de doble filo. Por un lado, es un gran alivio: libera a las personas de tareas repetitivas, permite centrarse en lo estratégico y ayuda a evitar la sobrecarga que tanto daño hace a nuestra salud mental. Incluso es capaz de detectar patrones de agotamiento y estrés, adelantándose para recomendar medidas preventivas. Algunas organizaciones ya la usan para vigilar riesgos psicosociales y proteger mejor a su personal.

Pero la otra cara de la moneda es menos amable. La rapidez con la que evoluciona la IA deja a muchos trabajadores con la sensación de que

nunca están lo bastante preparados. La necesidad constante de actualizarse genera tecnoestrés, ese malestar emocional y físico que aparece cuando la tecnología avanza más deprisa que nuestra capacidad de adaptarnos. Y cuando ese malestar se acumula, aparece el temido burnout.

*Prevenir el tecnoestrés no es solo proteger la salud del trabajador: es invertir en un modelo de trabajo sostenible y humano*

Entre los principales **riesgos psicosociales** asociados a la IA encontramos:

1. **Tecnoestrés e inseguridad laboral:** miedo a que un algoritmo sustituya el puesto de trabajo.
2. **Sobrecarga invisible:** nuevas tareas como revisar lo que produce la IA o aprender a manejar sistemas cada vez más complejos.
3. **Aislamiento y despersonalización:** menos contacto humano, más sensación de ser vigilado o reducido a métricas.
4. **Sesgos y discriminación:** la IA aprende de datos, y si esos datos tienen prejuicios, los reproduce.

### Apertura con un ángulo ciego en las Universidades Públicas

Muchas universidades han dado un paso importante al pronunciarse sobre el uso de la Inteligencia Artificial Generativa. Reconocen que prohibirla sería inútil: forma parte de nuestra vida cotidiana. Por eso defienden un uso responsable, legal y ético. Estos documentos se centran en tres ejes:



- ✓ **Académico:** el profesorado sigue siendo guía del conocimiento; la IA no puede reemplazar el aprendizaje real.
- ✓ **Ético y legal:** aclarar la autoría, evitar el plagio y fomentar la transparencia en el uso de estas herramientas.

Hasta aquí, el planteamiento es sólido. Pero hay un vacío evidente: no se habla de cómo la IA puede afectar a la salud mental de quienes la usan a diario. Ni del tecnoestrés, ni del burnout, ni de la fatiga emocional que ya están viviendo estudiantes y trabajadores en todo el mundo.

### La pieza que falta: alfabetización psicosocial

La **Prevención 4.0** no puede limitarse a lo académico y legal. Necesita una visión más amplia, que incluya la salud emocional y los riesgos psicosociales de esta era digital.

Algunas **claves** para avanzar son:

1. **Potenciar lo humano:** creatividad, inteligencia emocional y pensamiento crítico. Son fortalezas que la IA aún no puede replicar.
2. **Formación continua:** preparar a las personas para el cambio, no solo en lo técnico, también en lo personal y emocional.
3. **Derecho a desconectar:** políticas claras que pongan límites al “estar siempre disponible”.
4. **Equilibrio entre tecnología y relaciones humanas:** mantener espacios de contacto real, donde el trabajo en equipo y la empatía no se pierdan.

### Un futuro con tecnología, pero también con humanidad

La IA ha llegado para quedarse. Puede ser una aliada extraordinaria, pero solo si aprendemos a usarla sin que devore nuestro bienestar. La UCM ya ha abierto el camino al promover el uso responsable de estas herramientas. Ahora el reto es más grande: incorporar también la prevención del tecnoestrés como un pilar estratégico.

Porque el futuro del trabajo y de la educación no se juega solo en la productividad o en la ética de los algoritmos, sino también en la capacidad de cuidar lo que nos hace realmente humanos.

Formación en el ámbito de la  
prevención de riesgos laborales

UGT  Servicios  
Públicos

2025-2026



## El Tribunal Supremo da la razón a UGT Servicios Públicos y reconoce el derecho del profesorado universitario a tiempo parcial a percibir los quinquenios en igualdad de condiciones

El Tribunal Supremo, en su sentencia N.º 748/2025 de 23 de julio, ha dado la razón a UGT Servicios Públicos de Madrid y ha desestimado los recursos presentados que afectan a las seis universidades públicas madrileñas (UCM, UAM, UPM, UC3M, URJC y UAH).

La resolución judicial reconoce el derecho del personal docente e investigador (PDI) laboral no permanente a tiempo parcial a:

- ✓ Ser evaluado cada cinco años por los méritos docentes (quinquenios) sin la aplicación de coeficientes reductores.
- ✓ Percibir el complemento por méritos docentes en cuantía proporcional al tiempo efectivo de trabajo, en igualdad de condiciones con el profesorado a tiempo completo.

Hasta ahora, varias universidades venían aplicando un coeficiente reductor del 0,5 que alargaba el tramo de evaluación hasta diez años y negaban el cobro del complemento al profesorado a tiempo parcial.

El Supremo considera que esta práctica constituye una discriminación injustificada y una doble penalización.

La sentencia recalca que:

- ✓ El tiempo parcial solo puede afectar a la cuantía del complemento, no a su acceso.
- ✓ El complemento por méritos docentes es un reconocimiento institucional a la excelencia en la docencia, sin que existan motivos objetivos para excluir al profesorado a tiempo parcial.

Este fallo histórico consolida un avance en igualdad de derechos en la universidad pública madrileña y obliga a las instituciones académicas a adaptar sus convocatorias de evaluación y retribución.

Desde **UGT Servicios Públicos** celebramos este hito en la defensa de la dignidad del profesorado universitario y exigimos a las universidades su aplicación inmediata. El sindicato continuará velando por su cumplimiento, garantizando que los derechos de todo el PDI sean respetados y reconocidos.

**UGT exige que las convocatorias de quinquenios docentes se ajusten a los términos de la sentencia**





**Ventajas de estar afiliado/a a un sindicato organizado y estructurado, como UGT, con más de 130 años de historia, que mantiene como objetivo la defensa de los trabajadores y trabajadoras, negociando los convenios colectivos que han de proteger y mejorar tus derechos laborales así como garantizar la igualdad real y efectiva.**

### **Información y asesoramiento permanente**

- Gabinetes Jurídicos Especializados (abogados/as laboristas, etc.)
- Contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, etc.
- Expedientes de regulación
- Protección por desempleo
- Prevención de riesgos laborales
- Formación continua adaptada a los puestos de trabajo
- Formación sindical específica a los delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de Salud Laboral

### **Otros servicios**

- Vacaciones, viajes y hoteles
- Campamentos infantiles de verano
- Ocio: residencias, tiempo libre
- Establecimientos concertados
- Seguro de Accidentes en caso de muerte
- Seguro colectivo gratuito de defensa penal, con pérdida de empleo y sueldo como consecuencia de una sanción administrativa
- Defensa penal y fianzas. Reclamación por daños corporales
- Asistencia jurídica telefónica para los derechos de carácter general
- Descuentos en Universidades

Información adicional sobre el tratamiento de datos de carácter personal que UGT realiza sobre sus datos:

<https://www.ugt.es/sites/default/files/ficha-afiliacion-ugt-nov2019.pdf>

# Muy cerca de ti

## ANDALUCÍA

[www.fesp-ugtandalucia.org](http://www.fesp-ugtandalucia.org)

### UGT –UAL

Edificio Central – Despacho 0.73  
Tel: 95.001.57.97  
E-mail: [ugt@ual.es](mailto:ugt@ual.es)

### UGT –UCA

Avda. Duque de Nájera, 16  
11002 Cádiz  
Tel: 956.015.600  
E-mail: [fesp.ugt@uca.es](mailto:fesp.ugt@uca.es)

### UGT –UCO

Campus de Rabanales – Casa 3 Col San José  
14014 Córdoba  
Tel: 619.291.686  
E-Mail: [ugt@uco.es](mailto:ugt@uco.es)  
[facebook.com/UGTUCO/](https://facebook.com/UGTUCO/)  
[twitter.com/UGTenLaUCO](https://twitter.com/UGTenLaUCO)

### UGT –UGR

Complejo Administrativo Triunfo Locales  
Sindicales 2ª pl.  
18071 Granada  
Tel: 958.244.288  
E-mail: [ugt@ugr.es](mailto:ugt@ugr.es)

### UGT –UHU

[www.uhu.es/ugt/](http://www.uhu.es/ugt/)  
Pabellón nº 8. Campus de El Carmen  
21013 Huelva  
Tel: 959.219.361  
E-mail: [ugt@uhu.es](mailto:ugt@uhu.es)

### UGT –UJA

[www.ujaen.es/representacion/fesp-ugt/](http://www.ujaen.es/representacion/fesp-ugt/)  
Campus de Las Lagunillas, s/n  
Edif C-4, dep. 205  
23071 Jaén  
Tel: 953.212.233  
E-mail: [fesp-ugt@ujaen.es](mailto:fesp-ugt@ujaen.es)

### UGT –UMA

Aulario López Peñalver  
Campus de Teatinos, 29071 Málaga  
Tel: 952.134.216  
E-mail: [ugt@uma.es](mailto:ugt@uma.es)  
Twitter @UgtUma

### UGT –UNIA

Monasterio de la Cartuja  
C/ Américo Vespucio, s/n, 41092 Sevilla  
Tel: 954.462.299, ext 9244

### UGT –UPO

Ctra. Utrera, km, 1  
Edif. 14, Gaspar Melchor de Jovellanos  
(local B-18), 41013 Sevilla  
Tel: 954.34.98.75  
E-mail: [ugt@upo.es](mailto:ugt@upo.es)  
[facebook.com/ssfeteugtupo/](https://facebook.com/ssfeteugtupo/)

### UGT –US

C/ San Fernando, 4, 41004 Sevilla  
Tel: 954 551 150 - 557 870  
E-mail: [ugtserviciospublicos@us.es](mailto:ugtserviciospublicos@us.es)  
[facebook.com/fespugtUS/](https://facebook.com/fespugtUS/)  
[twitter.com/#!/FeSPUGT\\_us](https://twitter.com/#!/FeSPUGT_us)

## ARAGÓN

### UGT –UNIZAR

<https://ugt.unizar.es/>  
Edificio Cervantes, 2ª pl  
C/ Corona de Aragón, 42, 50009 Zaragoza  
Tel: 976.76.11.67  
E-mail: [infougat@unizar.es](mailto:infougat@unizar.es)

## ASTURIAS

### UGT –UNIOVI

<http://www.fespugtasturias.com/sectores/ensenanza/universidad>  
Edificio Administración 3ª Planta  
Campus del Milán. 33011 Oviedo.  
Tel: 985 103 964 / 985 104 043  
E-mail: [ugt@uniovi.es](mailto:ugt@uniovi.es)

## CANARIAS

<http://canarias.fespugt.es/sectores/educacion/sindicato-de-universidad-e-investigacion>

### UGT –ULPGC

Antiguo Edificio de Empresariales. Campus  
Universitario de Tafira, 35017 Las Palmas  
Tel: 928.458.869  
E-mail: [ugt@ulpgc.es](mailto:ugt@ulpgc.es)

### UGT –ULL

Antigua Torre de Química, 4ª Planta  
San Cristóbal de la Laguna  
Tel: 922.31.91.34  
E-mail: [feteugt@ull.es](mailto:feteugt@ull.es)

## CANTABRIA

[www.feteugtcantabria.es/universidad.html](http://www.feteugtcantabria.es/universidad.html)

### UGT –UNICAN

Avda. de los Castros, s/n –Edf. Filología  
39005 Santander  
Tel: 942.20.18.93  
E-mail: [ugt@unican.es](mailto:ugt@unican.es)  
Whatsaap: 687481785

## CASTILLA LA MANCHA

### UGT –UCLM

<http://fspugtuclm.es/>  
Campus Albacete, C. Real, Cuenca,  
y Toledo  
Tel: 661.263.463  
E-mail: [ugt@uclm.es](mailto:ugt@uclm.es)

## CASTILLA Y LEÓN

### UGT –UBU

Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales. Despacho nº 91..  
09001 Burgos  
Tel: 634.630.628  
Whatsapp: 635.363.535  
E-mail: [ugt@ubu.es](mailto:ugt@ubu.es)

### UGT –UNILEÓN

Edificio de Servicios  
Campus de Vegazana, 24071 León  
Tel: 987.291.330  
E-mail: [sinugt@unileon.es](mailto:sinugt@unileon.es)

## UGT –USAL

c/ Travesía, 7-9, 37008 Salamanca  
Tel: 923.29.44.00 ext. 1595/ 663.395.426  
E-mail: [ugt@usal.es](mailto:ugt@usal.es)

## UGT –UVA

Residencia Alfonso VIII  
c/ Real de Burgos, nº 2, 47011 Valladolid  
Tel: 983 18 64 42/ 983.423.650  
E-mail: [seccion.sindical.fesp-ugt@uva.es](mailto:seccion.sindical.fesp-ugt@uva.es)

## CATALUNYA

### UGT –UAB

Edifici A, Rectorat UAB, Planta -1 (sòtam)  
Despatx A/-151, 08193 Bellaterra  
Cerdanyola del Vallès  
Tel: 93.581.20.48/ 93.581.34.34  
E-mail: [as.sindical.ugt@uab.cat](mailto:as.sindical.ugt@uab.cat)

### UGT –UB

C/ G.V de les Corts Catalanes, 585  
Soterrani, pati de ciències  
Tel: 93.403.53.93  
E-mail: [ugt-ub@ub.edu](mailto:ugt-ub@ub.edu)  
[facebook.com/ugtub](https://facebook.com/ugtub)  
[twitter.com/ugtub](https://twitter.com/ugtub)

### UGT –UDG

[www.udg.cat/ugt/](http://www.udg.cat/ugt/)  
Campus Montilivi. D. 127 mòdul 20, Carrer  
de Maria Aurèlia Company, 17003 Girona  
Tel: 638.769.111(PDI) – 650.010.833 (PAS)  
E-mail: [ugt@udg.edu](mailto:ugt@udg.edu)  
UGTUniversitatdeGirona  
@UGT\_univgirona

### UGT –UDL

[www.udl.cat/ca/udl/agents\\_socials/ugt/](http://www.udl.cat/ca/udl/agents_socials/ugt/)  
Plaça Victor Siurana, 1, 25003 Lleida  
Tel: 973.70.31.66  
E-mail: [ugt@udl.cat](mailto:ugt@udl.cat)  
[facebook.com/UGTUdl/](https://facebook.com/UGTUdl/)  
[twitter.com/UGTUdl](https://twitter.com/UGTUdl)  
[instagram.com/ugt\\_udl/](https://instagram.com/ugt_udl/)  
[tiktok.com/@ugtudl](https://tiktok.com/@ugtudl)  
[bsky.app/profile/ugtudl.bsky.social](https://bsky.app/profile/ugtudl.bsky.social)  
[t.me/ugtudl](https://t.me/ugtudl)

### UGT –UPC

<http://www.ugt.upc.edu/>  
Campus de Terrassa. Edif TR10 c/ Colom, 2  
08222 Terrassa  
Tel: 93.739.82.02  
E-mail [seccion.sindical.ugt@upc.edu](mailto:seccion.sindical.ugt@upc.edu)  
[facebook.com/ugtupc](https://facebook.com/ugtupc)  
[twitter.com/ugtupc](https://twitter.com/ugtupc)

### UGT –UPF

<https://www.upf.edu/ugt>  
Campus de la Ciutadella, Ramon Trias  
Fargas, 25-27, 08005 Barcelona  
Tel: 93.542.14.19 – 609.077.055  
E-mail: [ugt@upf.edu](mailto:ugt@upf.edu)  
Blog: <https://ugt-upf.blogspot.com/es/>

## UGT –URV

http: www.ugt.urv.cat  
Carretera de Vals, s/n  
Ed. Ventura i Gassol Local Sindicals UGT  
43007 Tarragona  
Tel: 977.55.80.67  
E-mail: dsugt@urv.cat - ugt@urv.cat

## EUSKADI

### UGT –EHU

https://euskadi.fespugt.es/sectores/ensenanza/universidad/  
Vizcaya, Donostia,, Vitoria-Gazteiz  
Tel: 94.601.24.40-  
Tel: 94.301.84.34  
Tel: 94.501.33.96  
E-mail: feteugt@ehu.eus  
E-mail: feteugt-gi@ehu.eus E-mail:  
feteugt-ar@ehu.eus

## EXTREMADURA

### UGT-UEx

https://extremadura.fespugt.es/sectores/ensenanza/universidad  
Edificio Organizaciones Sindicales  
Campus de Badajoz  
06071 Badajoz  
Tel Badajoz: 924 289 300 Ext. 86923; 622  
652 927 / 623259407  
Tel Cáceres: 927 257 000 Ext. 51157; 722  
172 893  
E-mail: ugtuexba@unex.es

## GALICIA

### UGT –UDC

Centro Universitario de Riazor  
15011 A Coruña  
Tel: 670 26 77 79  
E-mail: sindicato.ugt@udc.es

### UGT –USC

www.usc.es/gl/perfis/pas/sindicatos/ugt/  
Casa de los Catedráticos.  
Campus Vida. S. de Compostela.  
Tel: 881 811 000 - extensión 14335  
E-Mail: ugt\_usc@usc.es

### UGT – UVIGO

Edificio Fundación  
C. Universitario Lagoas –Marcosende-Vigo  
Tel: 986.81.38.59  
E-mail: ugt@uvigo.es

## ILLES BALEARS

### UGT-UIB

Despacho sindical, Facultad de Filosofía y  
Letras. Edificio Ramon Llull.  
07122 Palma  
Tel: 971.259.702  
Tel: ugtuib@uib.es

## LA RIOJA

### UGT –UNIRIOJA

Edificio Vives – Dpcho. 113  
c/ Luis de Ulloa, 2, 26002 Logroño  
Tel: 941.299.211  
E-mail: ugt@adm.unirioja.es

## MADRID

### UGT –UAH

http://www3.uah.es/ugt/  
Col. Convento de San Basilio Magno  
C/ Colegios nº10, 28801,  
Alcalá de Henares. Madrid  
Tel: 91.885.44.98  
E-mail: ssugt@uah.es  
facebook.com/ugtuh  
Twitter: @ugt\_uah

### UGT –UAM

http://www.fespugtmadrid.es/  
Edificio Rectorado UAM  
28049, Madrid  
Tel: 91.497.49.83  
e-mail: seccion.ugt@uam.es

### UGT –UC3M

http://www.fespugtmadrid.es/  
Edificio 11, desch. 11.2.24C Getafe.  
Edificio Sabatini, 3ª planta, Leganés  
Tel.: 91 6249750/9091  
e-mail: ugt@pa.uc3m.es

### UGT –UCM

http://www.ucm.es/ugt  
C/ Donoso Cortés, 63, 4ªp, 28015 Madrid  
Tel: 91.394.63.86 / 91.394.64.69  
E-mail: ugtucm@ucm.es  
Facebook: Sección Ugtucm  
Twitter: @UGT\_UCM  
Instagram: ugt ucm

### UGT –UPM

http://www.ugt-upm.com/  
Pº Juan XXIII, 11, Ciu. Universitaria  
28040 Madrid  
Tel: 910 670 639.  
E-mail: ugt@upm.es

### UGT –URJC

http://www.fespugtmadrid.es/  
c/ Tulipán, s/n. Edif. Laboratorio II  
28933 Móstoles, Madrid  
Tel: 91.488.73.58  
E-mail: ugt@urjc.es

## MURCIA

http://murcia.fespugt.es/sectores/educacio

### UGT –UM

Campus de Espinardo  
1ª planta. Edificio D  
Universidad de Murcia  
Tel: 968.887.206  
E-mail: ugt@um.es

### UGT –UPCT

Plaza Cronista Isidoro Valverde S/N  
Rectorado UPCT  
Servicio de Calidad.  
Tel: 968 122 311  
E-mail: ugt@upct.es

## NAVARRA

### UGT –UPNA

Avda. Zaragoza, 12 -3ª  
31003 Pamplona  
Tel 948.29.11.80  
E-mail: ugt@unavarra.es

## PAIS VALENCIANO

http://www.fespugtpv.org/es-  
ES/sectores/ensenyament/universidades

### UGT –UA

https://web.ua.es/ugt/  
Campus de San Vicente del Raspeig,  
Planta baja del edificio de Ciencias Sociales,  
entre la Biblioteca General y el Aulario II.  
Tel: 965.909.339 - 965.903.487  
E-mail: ugt@ua.es

### UGT-UJI

http://www.ugt.uji.es/  
Campus del Riu Sec, s/n  
Edifici de Rectorat  
12071 Castelló de la Plana  
Tel: 964.728.814  
E-mail: ugt@uji.es

### UGT –UMH

http://fete.umh.es/  
Avda. de la Universidad, s/n  
Edificio Torrepinet, despacho 21  
03202 Elche –Alicante-  
Tel: 966658585 /667088031  
E-mail: ugt@umh.es

### UGT –UPV

http://www.ugt.upv.es/  
Camino de Vera s/n – Edificio 8H  
46022 Valencia  
Tel: 96 387 70 41 – 96 387 90 43  
E-mail: ugt@upv.es

### UGT-UV

https://www.uv.es/ugt/  
c/ Blasco Ibáñez, 21  
46010 Valencia  
Tel: 96.398.30.42  
E-mail: ugt@uv.es

## UNED

### UGT –UNED

www.uned.es/ugt  
C/ Senda del Rey, Edif. Humanidades  
28080 Madrid  
Tel: 91.398.66.50  
E-mail: ugt@adm.uned.es

## FEDERAL

www.fespugt.es/sectores/ensenanza/  
universidad

Avenida de América, 25  
91.589.72.01

Universidad.federal@ugt-sp.eu  
facebook.com/ugtuniversidad/  
twitter.com/universidad\_ugt  
linkedin.com/in/ugt-universidad







