

MEMORIA del DEFENSOR UNIVERSITARIO

2013

2014



MEMORIA del DEFENSOR UNIVERSITARIO

de la UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ de ELCHE
correspondiente al CURSO ACADÉMICO **2013-14**



UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
ELCHE

Oficina del **DEFENSOR UNIVERSITARIO**
Edificio TORREVAILLO
Avenida de la Universidad s/n.
ELCHE - 03202

Teléfono. +34 966 658 898
Web. <http://defensor.umh.es>
E-mail. defensor@umh.es

ÍNDICE

- 1 Presentación
- 2 Criterios y modo de actuación
- 3 Resúmenes de intervenciones
- 4 Recomendaciones
- 5 Objetivos y Actividades
- 6 Anexos. Tablas y Gráficos

1 PRESENTACIÓN

Según el **artículo 133** de los Estatutos de la Universidad Miguel Hernández de Elche *“anualmente y en una sesión extraordinaria y conjunta del Claustro Universitario y del Consejo de Gobierno, el Defensor Universitario presentará el informe que recoja sus actuaciones. Tras ello, el Claustro Universitario podrá aprobar propuestas relativas a alguno de los elementos del mismo que tendrán carácter vinculante”*.

Además, el **Reglamento de la Oficina del Defensor Universitario** prescribe que éste debe presentar al Claustro una Memoria de sus actividades, en la que, entre otros aspectos, incorpore las recomendaciones y sugerencias tendentes a mejorar los servicios universitarios. Dicha Memoria, según el Reglamento, debe elaborarse por cursos académicos.

Esta Memoria, como las anteriores, persigue como objetivo prioritario la brevedad y claridad e intenta evitar en la medida de lo posible la descripción farragosa y detallada de las múltiples y heterogéneas actuaciones realizadas en el Curso Académico.

La Memoria pretende no sólo relatar los casos resueltos con mayor o menor fortuna sino provocar entre los miembros de la comunidad universitaria la necesaria reflexión sobre el funcionamiento del servicio público que prestamos a la sociedad y contribuir de alguna manera a la mejora de la calidad de nuestra Universidad.

Aquí se describen las actividades realizadas en la Oficina y está estructurada en los siguientes apartados: criterios y modos de actuación; resumen de intervenciones y casos significativos; recomendaciones, actividades y los inevitables Anexos.

Para finalizar, deseo expresar una vez más mi agradecimiento a María Jesús Lázaro, cuya eficaz colaboración ha sido fundamental para elaborar esta Memoria y para atender a todas las personas que han requerido los servicios de la Oficina. Deseo destacar su disposición incondicional para orientar y ayudar a esas personas y la realización de las gestiones necesarias para la resolución de algunos casos planteados. Agradecimiento que hago extensivo a Juan Carlos Rodríguez Vidal, que se ha encargado de la estructura y diseño de esta Memoria.



Prof. Dr. Ricardo Gómez Rivero

Catedrático de Historia del Derecho y de las Instituciones
Defensor Universitario de la Universidad Miguel Hernández

En este apartado es obligado repetir lo que expuse en las Memorias anteriores. Tanto la LOU como el Reglamento de la Oficina del Defensor Universitario regulan los principios de actuación de éste: la independencia, la autonomía y su no sometimiento a mandato imperativo de ninguna autoridad u órgano de la Universidad. He aplicado estos principios en el desenvolvimiento de mi actuación y jamás, he de reconocerlo, he sido perturbado lo más mínimo en su ejercicio.

En el Curso Académico que acaba de finalizar se ha ido consolidando la figura del Defensor Universitario, que es percibida como ámbito de solución de conflictos y, además, es un referente para la mejora de la calidad de nuestra Universidad.

La labor del Defensor, como es sabido, carece de poder ejecutivo. Con ella se trata de garantizar los derechos y libertades que regulan nuestra convivencia y mediar, llegado el caso, en las situaciones de conflicto sugiriendo y recomendando aquellas actuaciones que pueden ser objeto de mejora.

Este Defensor garantiza la confidencialidad de los asuntos tratados y en los expedientes que relata o hace referencia la Memoria se omite cualquier dato que sirva para identificar a personas, centros u órganos universitarios.

Se ha actuado con la máxima accesibilidad posible. La disponibilidad del Defensor y de María Jesús Lázaro ha sido máxima, dando audiencia a todos aquellos que la han solicitado.

Se ha tratado de resolver lo más brevemente posible los asuntos tratados. Ha habido un seguimiento de todos ellos hasta la resolución final y siempre con el máximo respeto tanto a los reclamantes, los consultantes así como a los órganos, servicios o personas implicadas, dentro de la mayor lealtad institucional.

En cuanto al modo de actuación, debo decir que siempre me he guiado por la normativa contenida en el Reglamento de la Oficina del Defensor Universitario. Ante cualquier caso planteado –llámese consulta o queja- he recabado informe al respecto. Recibido el informe o informes correspondientes y cualquier otra gestión realizada para esclarecer los hechos, he dictado la oportuna Resolución, en la que a veces he incorporado sugerencias y recomendaciones. He mantenido cuando ha sido preciso por la imprecisión del asunto o porque el caso lo requería, reuniones personales con las personas involucradas. Así, a lo largo del Curso Académico, para la resolución de los casos presentados (y, también, para la gestión de algunas de las consultas que han llegado a la Oficina del Defensor Universitario) se han mantenido diferentes reuniones personales, bien con los propios reclamantes, bien con responsables de servicios de la universidad, bien con las personas reclamadas (en caso de haberlas), bien con equipos directivos de los centros y de los departamentos.



Como se sabe, los procedimientos de actuación de la Oficina puede revestir la forma de **consulta**, de **queja** o de **mediación**. La consulta atiende al doble objetivo de orientar o dar consejo sobre algún tema, relacionado con actuaciones de los diferentes órganos o servicios de la Universidad, así como en otros ámbitos de la vida universitaria. La queja es un tipo de actuación más lenta y burocratizada e implica una manifestación de desacuerdo por parte del interesado al considerar que alguna actuación o resolución de persona, órgano o servicio de la Universidad, o el contenido de alguna normativa, lesiona sus derechos o intereses legítimos. En este caso, la actuación del Defensor se centra en obtener la información precisa para formar criterio y pronunciarse sobre la procedencia o no de la queja. En cuanto a la mediación, aunque es la actuación más propia del Defensor sin embargo es la menos usada, se basa en el diálogo, la persuasión y la empatía, actuando el Defensor como facilitador de soluciones en situaciones de conflicto, bien entre miembros de la comunidad universitaria o con órganos de gobierno y servicios. Las actuaciones se llevan a cabo mediante entrevistas con los implicados.

Las resoluciones del Defensor pueden dar lugar, ya sea oralmente o por escrito, a recomendaciones y sugerencias dirigidas a órganos, servicios y personas responsables que permitan, a mi modo de ver, la mejora de la calidad del servicio público o la salvaguarda de los derechos.

■ Tabla Distribución Solicitudes presentadas por Meses

(Desde Septiembre 2013 hasta Septiembre 2014)

Mes	Número de Casos
Septiembre (2013)	15
Octubre	11
Noviembre	9
Diciembre	3
Enero	12
Febrero	13
Marzo	6
Abril	2
Mayo	3
Junio	15
Julio	12
Agosto	1
Septiembre (2014)	26
Total	120

En el Curso Académico recién finalizado se han gestionado 120 asuntos, de ellos 73 fueron quejas y 47 consultas.

■ Tabla por Quejas/Consultas.

Tipo	Número de Casos
Consultas	47
Quejas	73
Total	120



Durante el pasado curso académico 2012-2013 se gestionaron 102 asuntos, de ellos 53 fueron Quejas, 47 Consultas y 2 de Mediación.

Recordemos que en el curso 2010-2011, de los 98 casos, 37 pertenecían a Consultas y 61 a Quejas, siendo éste último, el procedimiento más utilizado por los usuarios, con una enorme diferencia. También en el curso académico 2011-2012 las quejas superaron ampliamente a las consultas: 68 de las primeras y 30 de las segundas, que con una mediación hacen un total de 99 asuntos. Sin embargo, el curso que acaba de finalizar casi se ha equiparado el número de quejas con el de consultas.

■ Tabla por Tipo de Caso.

Tipo Caso	Número Casos
Aprobados por Compensación	16
Becas y Ayudas	8
Convocatorias Asignaturas	6
Prácticas y Trabajos	7
Quejas por Calificaciones	14
Quejas sobre docentes	12
Revisiones	7
Temas Económicos	5
Trámites administrativos	13
Varios	25
Total	120



■ Tabla por Colectivos.

Colectivo	Nº Casos
Estudiantes	109
PAS	1
PDI	10
Total	120

■ Tabla por Campus.

Campus	Nº Casos
Altea	5
Elche	67
Orihuela	11
San Juan	37
Total	120

■ Tabla por Género.

Género	Nº Casos
Femenino	47
Masculino	60
Conjunta	13
Total	120

En esta ocasión me quiero referir únicamente a dos recomendaciones:

1.- ASIGNATURAS CON RESULTADOS ANÓMALOS¹

Los resultados anómalos (suspensos masivos, aprobados generales...) afectan de lleno al corazón mismo de la educación universitaria y pueden acarrear problemas de tanta gravedad como el abandono de los estudios por parte de numerosos alumnos que pierden injustamente sus becas y tienen que hacer frente a un coste del crédito muy elevado en segundas y posteriores matrículas.

Al abordar el tema de las asignaturas con resultados anómalos, nuestro objetivo no es otro que el de contribuir a atajar esta vieja lacra que aún hoy sigue afectando gravemente a centenares de alumnos cada curso en muchas de nuestras universidades.

Partimos de la base de que las responsabilidades sobre la calidad de la docencia y de la evaluación de los resultados que se obtienen en cada materia recaen no sólo en el profesorado encargado de su impartición sino también, y en gran medida, en muy diversos órganos y comisiones.

En los máximos órganos de gobierno de las universidades, y especialmente en el Consejo de Gobierno, recae buena parte de la responsabilidad sobre la normativa que afecta a la organización docente y al control de los procesos de calidad, y en los centros y departamentos se substancian aspectos de tanta importancia como la elaboración y aprobación de los planes de estudio, el control inmediato de los resultados y la propuesta de medidas correctoras para su mejora.

Una breve reseña del marco institucional básico y un diagnóstico sobre cómo se está abordando el tema de los resultados anómalos en nuestras universidades, sobre las causas y factores que influyen en tales resultados y sobre las responsabilidades de los órganos de gobierno en la prevención, control y propuestas de mejora, constituyen el núcleo de este pequeño estudio, que finaliza con un conjunto de propuestas para la reflexión y el debate.

¹ En virtud de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda mención a personas o colectivos en masculino incluida en este texto estará haciendo referencia al género neutro, incluyendo, por lo tanto, a mujeres y a hombres.

MARCO NORMATIVO

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril

Artículo 8.1. Las escuelas y facultades son los centros encargados de la organización de las enseñanzas y de los procesos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención de títulos de grado. Podrán impartir también enseñanzas conducentes a la obtención de otros títulos, así como llevar a cabo aquellas otras funciones que determine la universidad.

Artículo 9.1. Los departamentos son las unidades de docencia e investigación encargadas de coordinar las enseñanzas de uno o varios ámbitos del conocimiento en uno o varios centros, de acuerdo con la programación docente de la universidad, de apoyar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado, y de ejercer aquellas otras funciones que sean determinadas por los estatutos.

Artículo 15. El Consejo de Gobierno es el órgano de gobierno de la Universidad. Establece las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad, así como las directrices y procedimientos para su aplicación, en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de los presupuestos, y ejerce las funciones previstas en esta Ley y las que establezcan los Estatutos.

Artículo 33.2. La docencia es un derecho y un deber de los profesores de las Universidades que ejercerán con libertad de cátedra, sin más límites que los establecidos en la Constitución y en las leyes y los derivados de la organización de las enseñanzas universitarias.

Artículo 46.2. Los Estatutos y normas de organización y funcionamiento desarrollarán los derechos y los deberes de los estudiantes, así como los mecanismos para su garantía. En los términos establecidos por el ordenamiento jurídico, los estudiantes tendrán derecho a: ... h) La garantía de sus derechos, mediante procedimientos adecuados y, en su caso, la actuación del Defensor Universitario.

Disposición adicional decimocuarta. Del Defensor Universitario: Para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, las Universidades establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario. Sus actuaciones, siempre dirigidas a la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía.



Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario

Artículo 7.1. Los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos: ... c) A una formación académica de calidad, que fomente la adquisición de las competencias que correspondan a los estudios elegidos e incluya conocimientos, habilidades, actitudes y valores... g) A una evaluación objetiva y siempre que sea posible continua, basada en una metodología activa de docencia y aprendizaje.

Artículo 12. Para la plena efectividad de los derechos recogidos en los artículos 7 al 11, las universidades: ... c) Garantizarán su ejercicio mediante procedimientos adecuados y, en su caso, a través de la actuación del Defensor Universitario.

Artículo 23. Programación docente de las enseñanzas universitarias que conducen a la obtención de un título oficial.

1. La universidad, con el apoyo de las administraciones que tienen competencia en materia universitaria, velará para que la docencia y la gestión de las enseñanzas correspondientes a sus distintas titulaciones oficiales cumplan las mismas condiciones de calidad.

2. Los estudiantes tienen derecho a conocer los planes docentes de las materias o asignaturas en las que prevean matricularse, con antelación suficiente y, en todo caso, antes de la apertura del plazo de matrícula en cada curso académico. Los planes docentes especificarán los objetivos docentes, los resultados de aprendizaje esperados, los contenidos, la metodología y el sistema y las características de la evaluación.

3. Los departamentos o los centros, según a quienes corresponde la responsabilidad de aprobar los planes docentes de las materias y asignaturas cuya docencia tienen adscritas, garantizarán su cumplimiento en todos los grupos docentes en que se imparten.

4. Los centros responsables de cada titulación, con anterioridad a la apertura del plazo de matrícula, informarán de la planificación de la titulación para el curso académico, que incluirá la dedicación del estudiante al estudio y aprendizaje en términos ECTS, el profesorado previsto y la distribución horaria global de cada materia o asignatura, a partir de una coordinación interdepartamental que tendrá en cuenta las exigencias del trabajo, fuera del horario lectivo, que los estudiantes deben realizar.

5. Las universidades, en el marco de la libertad académica que tienen reconocida, podrán establecer mecanismos de compensación por materia y



formar tribunales que permitan enjuiciar, en conjunto, la trayectoria académica y la labor realizada por el estudiante y decidir si está en posesión de los suficientes conocimientos y competencias que le permitan obtener el título académico al que opta.

Artículo 28.1. Los estudiantes podrán solicitar evaluación ante tribunal de acuerdo con las condiciones y regulación que a tal fin dispongan las universidades.

Artículo 30.1. Los estudiantes tendrán acceso a sus propios ejercicios en los días siguientes a la publicación de las calificaciones de las pruebas de evaluación realizadas, en los términos previstos en la normativa autonómica y de la propia universidad, recibiendo de los profesores que los calificaron o del coordinador de la asignatura las oportunas explicaciones orales sobre la calificación recibida. Asimismo, en los términos previstos en la normativa autonómica y de la propia universidad, los estudiantes evaluados por tribunal tendrán derecho a la revisión de sus ejercicios ante el mismo. En el caso de las universidades a distancia, los canales de comunicación podrán ajustarse a su metodología y tecnologías de comunicación.

Artículo 31. Contra la decisión del profesor o del tribunal cabrá reclamación motivada dirigida al órgano competente. A propuesta de dicho órgano, se nombrará una Comisión de reclamaciones, de la que no podrán formar parte los profesores que hayan intervenido en el proceso de evaluación anterior, que resolverá en los plazos y procedimientos que regulen las universidades.

Artículo 46. El Defensor Universitario.

1. De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, las universidades establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario. Sus actuaciones, siempre dirigidas a la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía.

2. Los Defensores Universitarios podrán asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios, conforme a lo establecido en los Estatutos de las Universidades y en sus disposiciones de desarrollo, promoviendo especialmente la convivencia, la cultura de la ética, la corresponsabilidad y las buenas prácticas.



3. Los Defensores Universitarios asesorarán a los estudiantes sobre los procedimientos administrativos existentes para la formulación de sus

reclamaciones, sin perjuicio de las competencias de otros órganos administrativos.

4. Los estudiantes podrán acudir al Defensor Universitario cuando sientan lesionados sus derechos y libertades en los términos establecidos por los Estatutos de las universidades y sus disposiciones de desarrollo.

5. Los estudiantes colaborarán con el Defensor Universitario, individualmente o, en su caso, a través de sus representantes, en los términos y conforme a los cauces que establezcan las Universidades.

Estatutos

En los estatutos de la mayoría de nuestras universidades se hace alguna referencia explícita a las responsabilidades de centros y departamentos en la supervisión y el control de la actividad docente, así como a otras atribuciones básicas que pueden influir decisivamente en los resultados del aprendizaje. Mientras que para los centros las referencias son casi generalizadas a la supervisión de la actividad docente y el control de la calidad de la docencia, para los departamentos suele ponerse el acento en la asignación del encargo de docencia a su profesorado, en el impulso permanente a la actualización científica y pedagógica de sus miembros y, en menor medida, en la participación en los procesos de evaluación, certificación y acreditación de la calidad de las actividades que le competen y en la selección del profesorado.

Causas y factores que influyen en la obtención de resultados anómalos

Muchas son las causas o factores que pueden llegar a tener alguna influencia relevante en los suspensos masivos. Tanto por su frecuencia como por su peso, destacan la dificultad intrínseca de la materia, las insuficientes competencias de una parte del alumnado que accede a la titulación, el complejo de "torre de marfil" o "profesor duro", el insuficiente aprendizaje de los contenidos de asignaturas previas, la falta de implicación o de autoridad por parte de los órganos de gobierno y la insuficiente motivación y/o esfuerzo del alumnado.

También son muchas las causas o factores que pueden llegar a tener alguna influencia relevante en la obtención de calificaciones demasiado elevadas. Tanto por su frecuencia como por su relevancia destacan la facilidad real e intrínseca de la materia, el complejo de profesor "guay", la baja exigencia del profesorado, el escaso número de alumnos, la hipermotivación



y/o esfuerzo del alumnado y el deseo del profesor de obtener buenas valoraciones en las encuestas de satisfacción del alumnado.

A LA BÚSQUEDA DE SOLUCIONES A LOS RESULTADOS ANÓMALOS: MEJORAS EN LOS PROCEDIMIENTOS Y VERDADERA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES

A la vista de todo lo anteriormente expuesto, y tras reflexionar sobre diversos aspectos que podrían redundar en una mejora de la calidad docente y en unas evaluaciones del aprendizaje cada vez más justas, se realizan las siguientes consideraciones:

- La dificultad intrínseca de la materia aparece como la principal causa de los suspensos masivos. Convendría reflexionar sobre el hecho de que cada crédito ECTS debe traducirse en un total de 25 a 30 horas de trabajo para un estudiante tipo medio (1500 a 1800 horas anuales), sea cual fuere la dificultad intrínseca de los estudios que cursa. Lo contrario sería tanto como admitir la esclavitud en el estudio.

- Por muy resistentes que sean las "torres de marfil", los órganos de gobierno con competencias directas sobre la calidad de la enseñanza, y más aún los defensores universitarios, debemos implicarnos decididamente en su derribo. La persistencia de este problema y la incapacidad en ocasiones para acometerlo tienen probablemente un trasfondo relacionado con las raíces fuertemente individualistas, con la insuficiente conciencia colectiva que tradicionalmente ha encorsetado a la docencia universitaria, más que en a ninguna otra etapa educativa. Ese trasfondo se traduce en la ausencia de un proyecto común en muchos títulos, de la suficiente corresponsabilidad del profesorado en cuanto a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, así como de la incapacidad de abordar en equipo tanto la evaluación como la mejora de dicho aprendizaje. La introducción en muchas universidades de incentivos casi exclusivamente "individualistas" (basados en encuestas a estudiantes sobre cada profesor), no sólo no resuelve, sino que puede llegar a esclerotizar el problema. Algunos profesores bien valorados por los estudiantes acaban comprendiendo que, cuanto peor lo hacen sus compañeros, mejor son los resultados de sus propias encuestas; otros mal valorados encuentran en su excesiva exigencia en las evaluaciones una buena excusa que en ocasiones realimenta el problema.

- Por mucha simpatía que generen los "profesores guay" en el alumnado, los órganos universitarios competentes deben controlar que la calidad de la docencia y el aprendizaje se correspondan con sus calificaciones.



- El departamento y el centro, en su caso, como responsables de la asignación de la docencia, tienen la posibilidad de reorganizar el encargo docente atendiendo a los resultados de los cursos precedentes.

- Los coordinadores de titulación y los departamentos deben coordinar y optimizar la distribución temporal de conocimientos para facilitar el aprendizaje.

- Los coordinadores de curso deben velar por una correcta distribución temporal de tareas y pruebas de evaluación en las distintas asignaturas, evitando excesivas concentraciones y solapamientos.

- Los órganos de gobierno de la universidad y los Consejos Sociales deberían tener presente que las normativas de permanencia que exijan al alumnado matricularse de todas las asignaturas del curso precedente para poder matricularse del siguiente, pueden incidir negativamente en el alumnado afectado

(rendimiento, costes) y en un adecuado desarrollo de la docencia interactiva para el resto del alumnado, con la consiguiente disminución del rendimiento académico global.

- El establecimiento de dos sistemas de aprendizaje y evaluación por asignatura (uno más apegado a la evaluación continua y el otro con un formato de aprendizaje más libre y focalizado en la medida de lo posible en una evaluación global de los conocimientos y competencias), puede redundar en una clara mejora de la calidad docente, al separar de manera voluntaria al alumnado en dos facciones en función de sus necesidades, actitudes y aptitudes ante el aprendizaje.

- Las evaluaciones curriculares o los aprobados por compensación de un pequeño número de créditos siguen siendo una salida a los suspensos masivos, pero no deberían convertirse ni en una solución utilizada perversamente por una parte del alumnado ni en un simple alivio para la conciencia de quienes tenemos responsabilidades académicas. La solución ideal no es el aprobado por compensación, sino, por un lado, la alternativa de una evaluación objetiva y justa para estudiante y, por otro, el análisis de los factores subyacentes, en una constante búsqueda de la mejora de la calidad docente y de los resultados del aprendizaje.

- Se trata de evaluar justamente al estudiante, no de perdonarle o regalarle una asignatura porque algo ha funcionado mal. Los estudiantes que han sufrido un caso de suspensos masivos injustificados deberían tener derecho a repetir la prueba. Por ello, una respuesta más adecuada a las situaciones de suspensos masivos injustificados parece la repetición de la prueba, tal como viene recogido en la normativa de algunas universidades.

-



- En cualquier caso, cuando se detecten situaciones de resultados anómalos, las autoridades académicas deberían adoptar medidas no sólo para reparar lo antes posible la evaluación injusta del estudiante, sino también para incidir en los factores que han podido conducir a tales situaciones.

- Ahora bien, al tiempo que no se puede aceptar que un profesor haga y deshaga lo que le dé la gana en su asignatura, conviene estar alertas ante posibles presiones hacia el profesorado para rebajar el nivel de exigencia o elevar sus calificaciones a fin de cumplir determinados contratos-programa, no afectar negativamente a las tasas de éxito y similares incluidas en las memorias de verificación o responder sumisamente a cualquier otro criterio de rentabilidad ajeno a la calidad docente.

- Resultaría muy conveniente que para la elección de miembros participantes en las diferentes comisiones o tribunales de reclamaciones, en las comisiones de coordinación y en las de garantía de calidad se piense seriamente en las personas que se consideren más adecuadas por su formación, independencia, disponibilidad e implicación, huyendo del mero reparto numérico de tareas o de cualquier otro interés de carácter personal: complementos retributivos, descuento de horas lectivas, méritos de cara a una acreditación...

- Por último, consideramos que, en cuestiones tan trascendentales en el ámbito académico como lo es el procurar una buena calidad de la docencia y unas evaluaciones justas de los resultados del aprendizaje, los defensores universitarios debemos adoptar una actitud proactiva.

2.- ACOSO LABORAL.

Con arreglo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, se considera como acoso psicológico o moral *“la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”*.



A nivel doctrinal es ya clásica la definición de Leyman, por tratarse de la más extendida en el ámbito de la psicología, describiendo al acoso como *“Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (al menos durante seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*

Respecto a la jurisprudencia, la STSJ CyL 302/2009, de 6 de febrero, sintetiza los componentes del acoso del siguiente modo:

a) Un elemento material consistente en la conducta de persecución u hostigamiento, sistemático y planificado, injustificados de un sujeto activo (compañero de trabajo, superior o subordinado) a un sujeto pasivo en el marco de una relación laboral o funcional

b) Un elemento temporal o de habitualidad. La conducta hostil debe ser sistemática y reiterada en el tiempo. Aunque los hechos sean leves aisladamente considerados, adquieren gravedad con la reiteración. Se excluyen los hechos esporádicos;

c) Un elemento intencional. La conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa. Se excluyen los hechos imprudentes o casuales”.

Uno de los problemas más graves que plantean los expedientes de acoso es la prueba de los hechos. En primer lugar, por la dificultad que entraña disponer de instrumentos probatorios de las conductas de acoso: a menudo son infligidas sin testigos y sin rastro documental de los sucesos. En segundo lugar, por el carácter subjetivo de la conducta (la intencionalidad del agresor) y de sus efectos (el trastorno psicológico que repercute sobre el acosado), que exige valoraciones (periciales) extraordinariamente difíciles de emprender, lo cual lleva en muchos casos a que se omita por parte del



especialista un calificativo sobre la conducta, limitándose a diagnosticar únicamente sus efectos.

Son ya muchas las universidades que han aprobado protocolos en materia de acoso (laboral y/o sexual), o más genéricamente, protocolos de prevención y gestión de riesgos laborales o psicosociales. Sin ánimo de acotar el asunto, señalo los siguientes.

- **Universidad del País Vasco:** Acuerdo entre la UPV/EHU y las organizaciones sindicales representativas sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso (2003).
- **Universidad de Jaén:** Protocolo de actuación sobre la violencia psicológica en el trabajo, aprobado en Consejo de Gobierno de fecha 23 de septiembre de 2004.
- **Universidad de Santiago de Compostela:** Protocolo de prevención e resolución de procesos de acoso psicológico nas relacións laborais, aprobado por el Consello de Goberno da USC el 20 de diciembre de 2004.
- **Universidad Autónoma de Madrid:** Protocolo para la Prevención de situaciones de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la UAM, aprobado por el Consejo de Gobierno el 22 de abril de 2005.
- **Universidad nacional de Educación a Distancia:** Protocolo de Protocolo de actuación en materia de acoso, firmado el 29 de septiembre de 2006 por el Rector de la Universidad nacional de Educación a Distancia y las Secciones Sindicales en la UNED de CC.OO., UGT y USIF-CSIF.
- **Universidad de Sevilla:** Procedimiento para la evaluación de los riesgos psicosociales, de 2006.
- **Universidad Pontificia de Comillas:** Protocolo Antimobbing, propuesto por la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales y aprobado por el Vicerrector de Asuntos Económicos el 3 de diciembre de 2007, previa firma de los representantes de los trabajadores.
- **Universidad de Illes Balears:** Plan de actuación de riesgo psicosocial, aprobado por el Consejo de Dirección el 26 de febrero de 2008.



- **Universidad de Alicante:** Procedimiento para la resolución de situaciones de riesgo psicosocial, aprobado el 18 de marzo de 2008.
- **Universidad de Extremadura:** Resolución de 11 de abril de 2013, de la Gerencia, por la que se ejecuta el Acuerdo Normativo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se establece el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad.
- **Universidad de Valladolid:** Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral, aprobado por el Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2012

Por su parte, en el seno de la CRUE se promovió la organización de una Mesa de trabajo sobre riesgos psicosociales que se desarrolló en Málaga, los días 9 y 10 de octubre de 2006; entre sus principales conclusiones se encuentra la siguiente: *“La Universidad debe convertir en un objetivo prioritario la lucha contra el acoso laboral, por ello, es recomendable la asunción por las Universidades de políticas o protocolos de actuación frente al estrés o acoso laboral”*.

La principal utilidad que presentan los protocolos es la de ofrecer, de manera sencilla, transparente y estructurada, un cauce para la resolución de los conflictos en materia de acoso. Quedan claros y preestablecidos los actores del proceso (sobre todo, los responsables de su tramitación), sus diferentes fases y trámites, y las consecuencias derivadas de las resoluciones que se adopten.

En este sentido, **los protocolos diferencian claramente dos escenarios:**

- **Un procedimiento informal**, mediante el que se promueve realmente un cauce extrajudicial de resolución de un conflicto interpersonal. Responde a grandes rasgos a una mediación, en la que no se busca en realidad la formulación de un diagnóstico al que se asocien consecuencias



legales, sino alcanzar un acuerdo entre las partes que ponga fin a la situación de conflicto denunciada por una de ellas. En este caso, el protocolo se convierte en sí mismo en una vía de resolución del conflicto.

- **Un procedimiento formal** , normalmente promovido tras un intento infructuoso de tramitación del informal, que pretende esclarecer la situación, determinar mediante diagnósticos periciales si existe o no acoso, y adoptar las determinaciones legales correspondientes. En este caso, la tramitación de los extremos previstos en el protocolo no culmina la resolución del conflicto, debiéndose iniciar posteriormente otros procedimientos que apliquen las correspondientes consecuencias: sanción disciplinaria, remoción del puesto de trabajo, etc.

En ambos casos, la instrucción del expediente se confía a órganos o personas predeterminadas, que reciben diferentes calificativos. En el caso del procedimiento informal suele tratarse de una persona individual (instructor), y en el procedimiento formal un órgano colegiado específico (comisión o comité).

El modelo deseable debería disponer de los siguientes elementos:

- Un primer procedimiento informal, ante el que se intente alcanzar un acuerdo entre las partes utilizando técnicas de mediación. Debe encomendarse a personas individuales de perfil técnico especializado. Entre los compromisos adoptados por las partes, además de la cesación de la conducta, sería objetivamente oportuno establecer que el acosador solicitará traslado de su puesto de trabajo en la primera ocasión que se presente.

- Un procedimiento formal, que pueda instarse con carácter consecutivo o alternativo al anterior, tramitado ante una comisión de perfil técnico y carácter independiente, que dictamine la existencia o no de acoso y proponga a los órganos ejecutivos la adopción de las medidas procedentes. En particular, la incoación de procedimientos disciplinarios, la adopción de medidas cautelares, etc.



La implantación de estos protocolos constituye actualmente una de las más útiles contribuciones que se pueden aportar para mejorar la atención de los expedientes de acoso laboral. Además de la adecuación intrínseca de estos procedimientos en orden a gestionar los expedientes de acoso que se susciten, debe mencionarse la dificultad asociada a la tramitación de expedientes disciplinarios (que ha deparado la práctica inexistencia de sanciones por acoso laboral), de tal manera que, si el único cauce previsto para afrontar estos asuntos es la incoación de expedientes disciplinarios (incluso con fase previa de información reservada), es bastante probable que se desate un gran escrutinio público sobre el caso y que finalmente se frustre el buen fin de la operación.

De conformidad a lo apuntado, se pueden señalar las siguientes conclusiones:

1. El acoso laboral inflige una lesión a la dignidad de la persona y, por tanto, supone la violación de un derecho fundamental. Según los datos disponibles, en las universidades se manifiesta el acoso laboral con un nivel de recurrencia superior al resto de los sectores laborales, e incluso superior al resto del empleo público.

2. La grave situación de vejación a que se somete la persona acosada merece la máxima atención por parte de las autoridades académicas; pero también es preciso sensibilizarse ante eventuales acusaciones falsas de acoso, susceptibles de afectar igualmente a derechos constitucionales.

3. El mejor camino para erradicar esta conducta es la prevención, y la existencia de un Protocolo mediante el que gestionar los expedientes de acoso. Se trata de un instrumento de implantación voluntaria con excepción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, materia en la que su existencia es preceptiva (art.48 de la Ley Orgánica 3/2007).

4. Para su plena operatividad, el Protocolo debe aprobarse mediante el correspondiente instrumento jurídico: en el caso de las Universidades, acuerdo del Consejo de Gobierno, por lo que respecta a su aplicación a los



funcionarios públicos en el marco de su relación estatutaria; e incorporación al convenio colectivo, por cuanto se refiere a los empleados laborales.

5. La intervención de la Defensoría Universitaria en los expedientes relativos al acoso laboral se centrará en los siguientes aspectos:

a. Suministrar a las partes toda la información necesaria para evitar la lesión de sus derechos.

b. Ofrecer cauces extraprocesales de resolución del conflicto y promover acciones de mediación cuando las partes convengan en ello.

c. Velar por la erradicación de las conductas de acoso, especialmente en los asuntos sometidos a su consideración, adoptando las determinaciones oportunas para evitar la impunidad.

6. La principal dificultad que presentan los expedientes de acoso es la prueba de los hechos. del aparato probatorio. La documentación de hechos constitutivos de hostigamiento (con la periodicidad e intensidad características de la conducta de acoso), asociados a un diagnóstico clínico de alteración psicológica significativa en el sujeto pasivo (depresión, ansiedad, trastorno adaptativo...), deberían conducir a la conclusión de que existe acoso, y a la adopción de las medidas correspondientes.

7. Las soluciones dispuestas por el derecho positivo son todavía limitadas e insuficientes. Se basan esencialmente en la imposición de sanciones disciplinarias, pero no articulan medidas adecuadas de movilidad. Aunque el marco legal de referencia es muy limitado, las defensorías universitarias pueden trabajar con esa solución en la medida que lo acuerden las partes con ocasión de procedimientos extrajudiciales de resolución del conflicto. En su defecto, la Defensoría Universitaria puede sugerir a los órganos ejecutivos la iniciación de expedientes disciplinarios dirigidos a remover en el empleo a la persona acosadora.

En algunos protocolos se expresa que el escrito o comunicación de denuncia debe dirigirse al titular de la Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad, que será el órgano que asuma la responsabilidad para su recepción y tramitación.



Deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

1. Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
2. La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
3. Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
4. La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En cuanto a las conductas consideradas como acoso laboral, entre otras, se han señalado las que siguen:

1. Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
2. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
3. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4. Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
5. Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
6. Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
7. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.



5 OBJETIVOS Y ACTIVIDADES

En el curso académico 2013-2014 se han cumplido los objetivos que se señalaron en la memoria anterior, como han sido la reunión con la gran mayoría de los Decanos y de los Directores de Departamento así como abreviar el tiempo de resolución de las quejas y consultas.

También ha sido convocado el **II Premio José Lledó y Antón sobre Libertad y Autonomía Universitaria.**

Las Bases del mismo fueron las siguientes:

PRIMERA: La convocatoria de esta primera edición del Premio José Lledó y Antón sobre Libertad y Autonomía Universitaria se dirige a cualquier miembro de la Universidad Miguel Hernández que, dentro del ámbito material que se describe en la siguiente base, realice un trabajo de investigación de entidad científica suficiente o bien una obra artística.

SEGUNDA: El tema central de los trabajos habrá de circunscribirse a la Libertad y Autonomía Universitaria analizada bajo la óptica de cualquier rama de conocimiento.

TERCERA: Los trabajos, que serán inéditos y tendrán una extensión mínima de 80 páginas, o la obra artística, en su caso, deberán presentarse en la Oficina de la Defensoría Universitaria, sita en el Edificio Torrevaíllo del Campus de Elche.

CUARTA: Se otorgará un premio principal de 800 EUROS, cantidad a la que se practicarán las retenciones fiscales previstas en la legislación vigente. Además se concederá un accésit de 400 EUROS, al que también se aplicarán las correspondientes retenciones.

QUINTA: Los trabajos irán acompañados de una plica cerrada que contendrá el nombre, el NIF, la dirección y un breve curriculum vitae del autor/a. El plazo de presentación finaliza el 30 de septiembre de este año. Tras la proclamación del fallo, el Jurado procederá a la apertura de la plica que se corresponda con el trabajo premiado. El trabajo, que deberá tener título, no contendrá alusión alguna a su autor/a.

SEXTA: Las obras presentadas y no premiadas podrán ser retiradas en el plazo de tres meses siguientes a la fecha en que se haga público el fallo. Pasado dicho plazo los trabajos quedarán en propiedad de la Oficina del Defensor Universitario.

SEPTIMA: Los participantes en la convocatoria se someten al fallo del Jurado que será inapelable. El Jurado podrá declarar el premio –y también el accésit- desierto y estará facultado para resolver cualquier tipo de incidencia que pudiera producirse siempre que su resolución no contravenga las presentes Bases.

OCTAVA: El Jurado estará integrado por los siguientes miembros: Excmo. y Magco. Sr. Rector, El Defensor Universitario y la Delegada General de Estudiantes, que actuará como secretaria. Además de los citados, la Oficina del Defensor Universitario podrá incrementar el número de miembros del Jurado hasta un total de siete, siempre entre profesores o especialistas en ámbitos relacionados con el objeto del premio.

NOVENA: Los/as autores/autoras de las obras ceden sus derechos a la Oficina del Defensor Universitario para que ésta pueda reproducirlas y difundirlas como tenga por conveniente.

DÉCIMA: La presentación al Premio por los participantes, supone la aceptación total de las presentes Bases y el incumplimiento de las mismas la exclusión del concurso.



Asimismo la UMH acudió al XVI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios, donde se abordaron diversas temáticas, distribuidas en Mesas de Trabajo:

- La mediación en las Defensorías Universitarias
- Evaluación y Calificación en el ECTS: Análisis de casos y conflictos en las Defensorías Universitarias
- Derechos y Políticas Sociales: Las Defensorías Universitarias
- Ante las crisis y los recortes. Problemática de las Becas.
- Guías Docentes como Contrato de aprendizaje

6

ANEXOS. Tablas y gráficos.

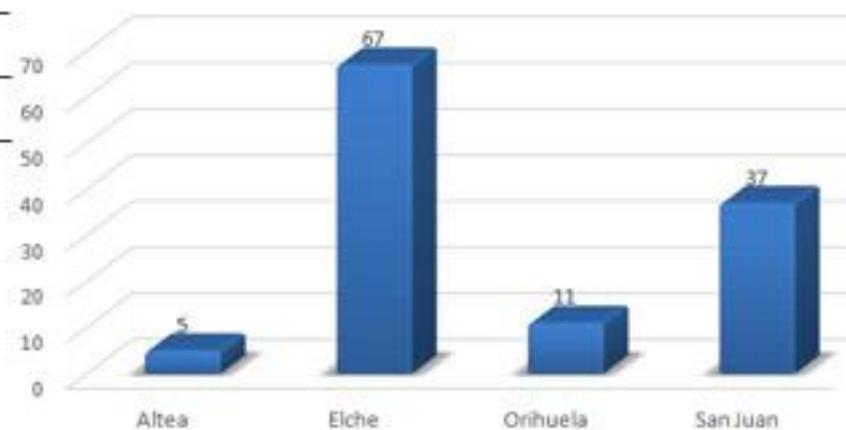
■ Tabla por Colectivos.

Colectivo	Nº Casos
Estudiantes	109
PAS	1
PDI	10
TOTAL	120



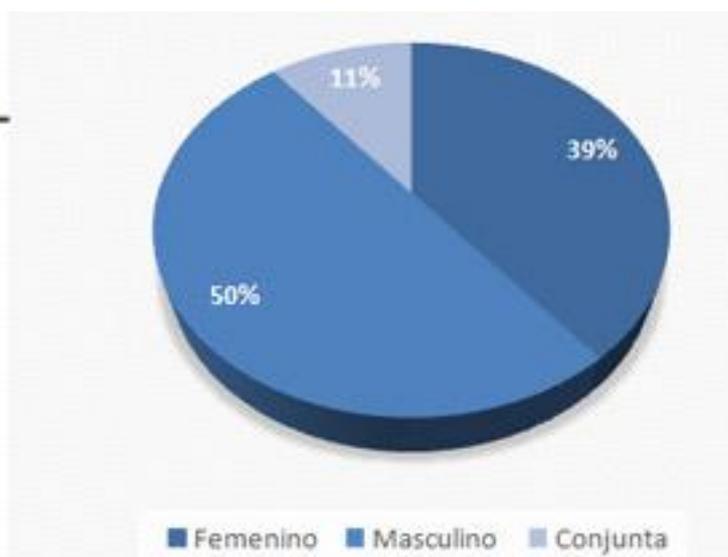
■ Tabla por Campus.

Campus	Nº Casos
Altea	5
Elche	67
Orihuela	11
San Juan	37
TOTAL	120



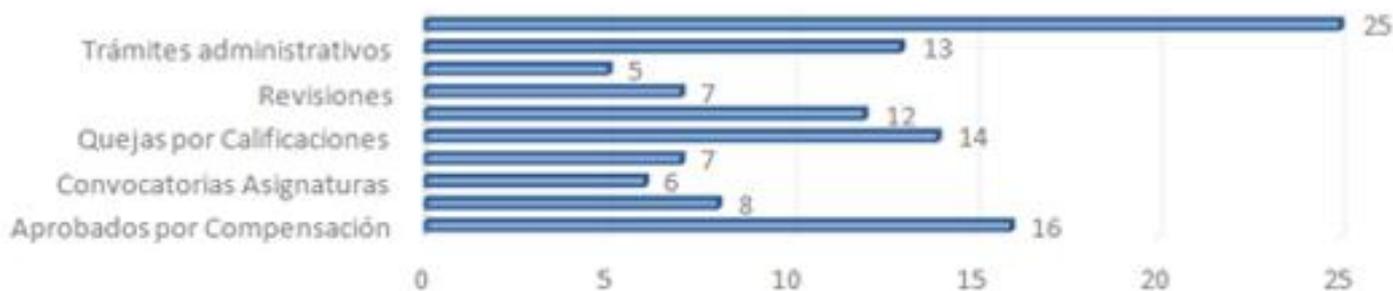
■ Tabla por Género.

Género	Nº Casos
Femenino	47
Masculino	60
Conjunta	13
TOTAL	120



■ Tabla por Tipo de caso.

Tipo Caso	Nº Casos
Aprobado por compensación	16
Becas y Ayudas	8
Convocatorias Asignaturas	6
Prácticas y trabajos	7
Quejas por calificaciones	14
Quejas sobre docentes	12
Revisiones	7
Temas económicos	5
Trámites administrativos	13
Varios	32
TOTAL	120



■ Tabla por Quejas/consultas.

Tipo	Nº Casos
Consultas	47
Quejas	73
TOTAL	120



■ Tabla Distribución Solicitudes presentadas por Meses

Mes	Nº Casos
Septiembre (2013)	15
Octubre	11
Noviembre	9
Diciembre	3
Enero	12
Febrero	13
Marzo	6
Abril	2
Mayo	3
Junio	15
Julio	12
Agosto	1
Setiembre (2014)	26
TOTAL	120



Nº	FECHA	COLECTIVO	CAMPUS	SEXO	TEMA	QUEJA/ CONSULTA
1	Sept. 2013	ESTUDIANTE	S. JUAN	H	Alumno de fisioterapia disconforme con la forma en que se han subastado las plazas de prácticas.	Queja
2	Sept. 2013	PDI	ELCHE	M	Acudió hace 2 años pidiendo normativa sobre disciplina. Pide colaboración. Se le facilita la información.	Consulta
3	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Consulta sobre los programas oficiales de las asignaturas	Consulta
4	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Pregunta sobre el aprobado por compensación	Consulta
5	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Alumna que vive en Ibiza, le quedan 2 asignaturas para terminar y le han ofrecido trabajo. Pregunta por compensación.	Consulta
6	Sept. 2013	ESTUDIANTE		H	Pregunta si puede reclamar una revisión posteriormente a la publicación de las actas.	Consulta
7	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno que no está satisfecho con la corrección tipo test. Hablo con el CGC y explican que es correcto.	Queja
10	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Se presenta al ex. De sept. Habiendo agotado las 2 convocatorias. Le guardan la nota pero problemas económicos para volver a matricularse.	Queja
11	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de Máster, tiene un 4,3 en la última asignatura. La prof. dice que le quedan más y que no le puede aprobar.	Consulta
12	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Queja por los precios de los cursos de inglés en el laboratorio de idiomas.	Queja
13	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Presenta un trabajo 4 horas más tarde de lo acordado y el profesor no le aprueba. Perdería la beca. Tras conversación con el Defensor se soluciona.	Queja

14	Sept. 2013	ESTUDIANTE	S. JUAN	M	Consulta sobre planes de estudio. Se reenvía al decanato.	Consulta
15	Sept. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Se queja por la mala información y trato recibido en el CGK	Queja
8/9	Sept. 2013	ESTUDIANTE	S. JUAN	H	Les queda una única asignatura con un 4,5 y 4,75. La titulación se extingue. Se les recomienda Trib. Revisión	Queja
16/17	Oct. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumnos de Derecho con problemas en la calificación de un examen. Se soluciona.	Queja
18	Oct. 2013	PDI	ELCHE	H	Director de Dpto. pide asesoramiento ante la actitud de una profesora del departamento.	Consulta
19	Oct. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de Derecho con discrepancias con el profesor. Baja calificación, no objetivo, no publica los temas del ex. Oral	Queja
20	Oct. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Problema con profesor de Derecho	Queja
21	Oct. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Compensación curricular	Consulta
22 23 24	Oct. 2013	ESTUDIANTE S	SAN JUAN	M	Se quejan porque se les ha denegado una ayuda en la que habían sido admitidas.	Queja
25	Oct. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Dudas sobre las convocatorias	Consulta
26	Oct. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Disconforme con la calificación del examen de Derecho socio laboral.	Queja
27	Oct. 2013	PAS	SAN JUAN	H	Se queja porque se le han vulnerado sus derechos por parte de RRHH	Queja
28	Oct. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Les coincide un examen con una salida al campo. Se soluciona (Fechas exámenes)	Consulta
29	Nov. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Alumna del Máster de Profesorado quiere anular su matrícula.	Consulta
30	Nov. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Queja por falta de implicación y de atención de una profesora de antropología.	Queja

31	Nov. 2013	ESTUDIANTE		M	Aprobado por compensación.	Consulta
32	Nov. 2013	ESTUDIANTE	ORIHUELA	H	Alumno de CC. Políticas se queja porque no puede estar con el profesor que quería para que le guíe las prácticas.	Queja
33	Nov. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Disconformidad con la nota de Derecho.	Queja
34	Nov. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Consulta sobre el criterio de corrección del profesor. Última asignatura para terminar.	Consulta
35	Nov. 2013	ESTUDIANTE	ALTEA	M	Queja porque no le han devuelto un trabajo de BBAA. No aparece	Queja
36	Dic. 2013	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Alumna de Biotecnología tiene un problema con un profesor. Pregunta errónea en el examen.	Queja
37	Dic. 2013	ESTUDIANTE	SAN JUAN	H	Queja por convalidaciones, no el mismo trato para todos.	Queja
38	Dic. 2013	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Queja por calificación	Queja
39	Enero 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno del plan antiguo de ing. Ind. Pregunta por aprobado por compensación.	Queja
40	Enero 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Antiguo alumno de Ing. Tec. Teleco. Pregunta por prórrogas para examinarse y por compensación	Consulta
41	Enero 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Disconformidad con calificación	Queja
42	Enero 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Problemas con la beca por cambio de asignación de la titulación	Queja
43	Enero 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno que pregunta por el aprobado por compensación	Consulta
44	Enero 2014	PDI	ALTEA	H	Distribución docencia	Consulta
45	Enero 2014	PDI	SAN JUAN	M	PDI se queja de que un alumno le hizo una foto en clase sin autorización. Quiere saber si se puede hacer o no.	Consulta
46	Enero 2014	ESTUDIANTE		H	Duda sobre becas	Consulta

47/48	Enero 2014	ESTUDIANTE	ORIHUELA	H	Queja por considerar incorrecto el número de créditos que han obtenido por la experiencia profesional.	Queja
50	Febr. 2014	ESTUDIANTE	ORIHUELA	H	Alumno de la EPSO pide más facilidades para ampliar convocatorias y no tener que pasar a grado	Consulta
51+6 alumnos	Febr. 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	H	Queja por la poca transparencia en la publicación de las notas de una asignatura. Aunque sea con el DNI han de exponerse.	Queja
58	Febr. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Problemas económicos para pagar la matrícula. Se le reclama un suplemento de tasa.	Queja
59	Febr. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de periodismo solicita una segunda corrección porque piensa que no se ha sido objetivo.	Queja
60	Febr. 2014	PDI	ELCHE	M	Alumna que no puede asistir a clase por tener un niño enfermo. Cree que no es causa justificable	Consulta
61	Febr. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Queja por calificaciones.	Queja
62	Marzo 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de periodismo se queja por tener problemas con la convalidación de asignaturas después de haber sido Erasmus.	Queja
63	Marzo 2014	ESTUDIANTE	ORIHUELA	H	Alumno de ITA le quedan dos asignaturas y se queja de que se le pase a grado.	Queja
64 65 66	Marzo 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Les deniegan una ayuda después de haber sido admitidas.	Queja
67	Marzo 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de ing. Ind. Actualmente trabaja en el Reino Unido. Le queda una asignatura. Pregunta por compensación.	Consulta
68	Marzo 2014	ESTUDIANTE	ORIHUELA	M	Le dejan matricularse del RFC pero no se le asigna tutor. No entiende como la dejan matricularse y no le asignan uno.	Queja

69	Marzo 2014	ESTUDIANTE	ALTEA	M	Alumna con minusvalía se siente desatendida por el cambio de la persona que se encargaba de ellos.	Queja
70	Abril 2014	ESTUDIANTE	ALTEA	M	Se le ha denegado una plaza SICUE por pertenecer a BBAA	Queja
71	Abril 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Aprobado por compensación	Consulta
72/73	Mayo 2014	ESTUDIANTE S	ELCHE	M	Alumnas de psicología disconformes con la calificación de una asignatura. (dicen estar apoyadas por 30 alumnos mas)	Queja
75	Junio 2014	ESTUDIANTE	ORIHUELA	H	Alumno con problemas con varios profesores, después de muchas conversaciones no se admiten sus quejas.	Queja
76	Junio 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno se queja de no haber sido admitido para ser monitor de la Escuela de Verano. Hablo con XXXXX y me lo explica.	Queja
77	Junio 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Alumna de 5º de periodismo plantea unas dudas sobre convocatorias para superar la última asignatura que le queda.	Queja
78	Junio 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Aprobado por compensación	Consulta
79	Julio 2014	ESTUDIANTE		H	Aprobado por compensación	Consulta
80	Julio 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Alumna que se queja del trato y calificación de una profesora.	Queja
81	Julio 2014	PDI	ELCHE	H	PDI denuncia acusaciones vertidas por un alumno que no está de acuerdo con la nota que le ha puesto.	Queja
82	Julio 2014	ESTUDIANTE	ALTEA	M	Alumna de BBAA se queja de la calificación obtenida que le impide optar a la beca.	Queja
83	Julio 2014	ESTUDIANTE		H	Alumno consulta si puede ir a la revisión de examen con un asesor.	Consulta
84	Julio2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Consulta sobre convocatorias	Consulta
85	julio 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Alumna de Terapia Ocupacional, le han suspendido las prácticas que hizo en un centro de Granada por faltar a la confidencialidad. Se reúne con el Defensor	Queja

86	Julio 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Alumno que quiere entrar en Crimina se queja de que le exijan pagar todo el curso de matrícula cuando le han convalidado y sólo tiene que cursar una asignatura de ese curso.	Consulta
87	Julio 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de Máster en Ingeniería industrial se queja sobre varias cuestiones relacionadas con la docencia del Máster.	Queja
88	Julio 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	H	Se queja de la forma de evaluar una asignatura. Piden cita.	Queja
89	Julio 2014	PDI	ELCHE	H	Se queja de que se cobren tasas a personal de la UMH simplemente por acreditar que se trabaja en ella.	Queja
90	Julio 2014	PDI	ELCHE	M	Hace consultas acerca de revisiones de selectividad por un acoso	Consulta
91	Julio 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	H	Se queja de que no conoce los criterios para prepararse el examen de septiembre de una asignatura práctica que ha suspendido.	Queja
92	Julio 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Alumna se queja de que ha pagado la matrícula aunque fuera de plazo pero hay profesores que no ponen la nota en el acta.	Queja
93	Julio 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Le concedieron una beca en el 2012/2013. El 2013/2014 no ha superado el 50% de los créditos y le piden en reintegro de más de 4.000 euros en dos meses.	Consulta
94	Agosto 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Problemas económicos para poder volver a matricularse	Consulta
95	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Consulta sobre la legalidad de la actitud de un profesor	Consulta
96	Sept. 2014	ESTUDIANTE		H	Pregunta por el aprobado por compensación	Consulta
97	Sept. 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Pregunta por el aprobado por compensación.	Consulta

98	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Le queda 1/5 parte de una asignatura de mecánica y tiene que volver a matricularse del TFG.	Consulta
99	Sept. 2014	ESTUDIANTE		M	Pregunta por los requisitos para ser estudiante 5 estrellas	Consulta
100	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Le han pillado con una chuleta en la calculadora y aunque dice no haberla utilizado no le corrigen el examen.	Consulta
101	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Pregunta por compensación	Consulta
102	Sept. 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Alumna que le queda una asignatura saca un 3,6 y le hacen pasar a grado. Se le recomienda Comisión de Evaluación.	Consulta
103	Sept. 2014	ESTUDIANTE		M	Alumna que no puede matricularse de un Máster por no haber hecho la preinscripción.	Consulta
104	Sept. 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	H	Adaptaciones	Consulta
105	Sept. 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	H	Alumno que está en último curso de Farmacia y le quedan asignaturas de 1º y ha de pasar a grado. Quiere prórrogas	Queja
106	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno en desacuerdo con la calificación.	Consulta
107	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	M	Reclama que teniendo la nota máxima en el TFG no le han puesto matrícula de honor.	Queja
108	Sept. 2014	PDI	ELCHE	M	Profesora que tiene problemas con su área de conocimiento y pide cambio.	Queja
109	Sept. 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	H	Grupo de alumnos de 4º de medicina disconformes con que las clases se den por videoconferencia.	Queja
110	Sept. 2014	ESTUDIANTE		H	Queja porque le queda una asignatura de primero y tiene que pasar a grado.	Queja

111	Sept. 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Alumna con una asignatura suspendida de primer curso de Farmacia. Es la única para terminar la carrera. Pregunta por Compensación o forma de solucionarlo.	Consulta
112	Sept. 2014	PDI	ORIHUELA	M	Dudas por no saber qué contestarle a una alumna que plantea preguntas sobre el Máster, reclamaciones de revisión etc	Consulta
113	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno disconforme con la calificación de la última asignatura que le queda para terminar la titulación. Pregunta por compensación.	Consulta
114	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ORIHUELA	H	Alumno de Master disconforme con la forma de calificar la profesora, solicita que lo corrija otro docente.	Queja
115	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de RRLL no cree que se le haya evaluado correctamente por no haber aplicado correctamente los criterios de la guía docente.	Queja
116	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de Periodismo dice que no se ha publicado su nota de septiembre y ha aprobado y necesita urgentemente que se publique.	Queja
117	Sept. 2014	ESTUDIANTE	SAN JUAN	M	Alumna de Fisioterapia que quiere que le revisen la nota de un examen. Lleva desde junio persiguiendo a la profesora.	Queja
118	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno de Periodismo. Dice que no le aparece la nota del examen de septiembre y necesita urgente que se publique.	Queja
119	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ORIHUELA	H	Alumno de Máster de profesorado tiene problemas con la matrícula. Es de Orihuela y le dicen que ha de matricularse en Elche.	Consulta
120	Sept. 2014	ESTUDIANTE	ELCHE	H	Alumno tiene dudas sobre convocatorias, lo remito al CEGECA o a la Facultad.	Consulta.



Memoria del defensor universitario 2013-14

Universidad Miguel Hernández
Elche

