ELECCIONES 2025

INFORME DE CAMPAÑA ELECCIONES A RECTOR 2025

Periodo 22 a 31 de marzo de 2025

UGT Servicios Públicos Madrid

Sección sindical URJC

editorial

El próximo día 2 de abril se celebrarán las elecciones de la que resultará el rector de nuestra universidad para los próximos seis años, según mandato de la Ley Orgánica del Sistema Universitario o, como la conocemos todo el mundo, LOSU. En un contexto de crisis del modelo universitario público madrileño que desde hace más de diez años se viene dando en la Comunidad de Madrid, en el que el fomento de lo privado ha sido un signo de identidad, los retos a los que se enfrentará el próximo equipo rectoral no son baladí. Así, mientras no llega el más que esperado marco que defina el desarrollo del sistema de financiación universitario público español por el que los campus tendrán que alcanzar, al menos, el 1 % del Producto Interior Bruto y que se negocia en el ámbito de la comisión de desarrollo de la LOSU, el horizonte en nuestra región es oscuro con un nuevo sistema de financiación que legitima presupuestos un 30 % inferiores al que le correspondería a las seis universidades públicas madrileñas y cuyas consecuencias ya vemos en los campus de nuestro entorno.

El periodo de campaña electoral fue del 22 al día 31 de marzo y desde UGT-URJC asumimos el compromiso con la comunidad universitaria de recoger el día a día de los candidatos Abraham Duarte y Fernando Muiña (por orden alfabético), así como el pulso de la URJC durante este periodo, cuyo resultado os presentamos en este informe. Queremos dar nuestro más sincero agradecimiento a Abraham y Fernando por su colaboración y complicidad durante estos intensos días. Podemos atestiguar cómo junto a sus respectivos equipos se han volcado en cuerpo y alma en cada acto celebrado, recorriéndose la geografía madrileña para intentar llegar a todos los rincones de nuestra Universidad Rey Juan Carlos. Ambas candidaturas han demostrado seriedad en sus planteamientos y reflexiones, interés por la URJC y las preguntas que les hacían y conocimiento de la realidad que se vive en nuestros campus.

Con el deseo de que el resultado del trabajo realizado os resulte de utilidad, el equipo de UGT en la URJC os agradecemos la confianza depositada en las iniciativas que ponemos en marcha y os animamos a votar el próximo día 2 de abril.

índice

Metodología 3
Análisis general 4
Abraham Duarte - PDI 6
Fernando G. Muiña - PDI 7
Abraham Duarte - PTGAS 8
Fernando G. Muiña - PTGAS 9
Abraham Duarte - ESTUDIANTES 10
Fernando G. Muiña - ESTUDIANTES 11
Comparativa PDI 12
Comparativa PTGAS 13
Comparativa ESTUDIANTES 14
Comparativa INVESTIGACIÓN 15
Comparativa FINANCIACIÓN 16
Comparativa EVOLUCIÓN TEMAS 17
Comparativa BULOS 18
Comparativa ARANJUEZ 19
Comparativa U. MAYORES 20
Comparativa INFRAESTRUCTURAS 21
Comparativa EQUIPO GOBIERNO 22
Comparativa NEG. COLECTIVA 23
Reunión Muiña - UGT 24
Reunión Abraham - UGT 25
Gracias 26

metodología

Para el desarrollo de este informe, desde UGT hemos utilizado una metodología sencilla que siempre ha funcionado en el periodismo: acompañar a los candidatos durante el periodo de campaña, como si de unas presidenciales se tratara y, al mismo tiempo, las reacciones que se vivían en la URJC gracias al diálogo con la comunidad universitaria por distintos medios.

De esta experiencia, se obtuvieron una serie de datos en bruto que fueron analizados con inteligencia artificial. De cada acto de campaña celebrado, se solicitaron los 10 puntos más importantes tratados, tanto en la exposición del candidato como de las preguntas que se realizaran. A continuación, y siempre que existiese la posibilidad de comparar los distintos actos de sendas candidaturas, se confrontaban para obtener los matices o las diferencias. Finalmente, también se ha analizado la evolución de los discursos a lo largo de la campaña y cómo se han podido ver influenciados por el pulso de la comunidad universitaria.

análisis general

La comunidad universitaria esperaba estas elecciones del 2 de abril como algo vital. Si bien la campaña ha sido corta e intensa, gran parte del PDI y del PTGAS lleva viviendo en un estado permanente desde hace un año y medio. Primero se decía que serían tras el parón veraniego, despúes para finales de año y, finalmente, se agotaron los tiempos reglamentarios y no hubo el adelanto que muchas personas esperaban.

Si bien el periodo electoral comenzó el día 3 de marzo por resolución del Consejo de Gobierno de la URJC, desde UGT comenzamos a observar un freno en el día a día de la gestión de la universidad en el mes de febrero en aspectos críticos, tanto para el PTGAS en lo que se refiere al parón de las negociaciones de promociones, RPT o acelerones en el cierre de asuntos fuera de agenda oficial; como en el PDI, con no-negociaciones in extremis para resolver problemas que llevan sobre la mesa del titular del Vicerrectorado de Profesorado meses aparcados con el fin de mostrar una luz al final del túnel, aunque sea sin consenso y de aquella manera.

El marco de estas elecciones es el de la LOSU, siendo la URJC la tercera universidad pública madrileña que elige un rector de manera íntegra por un periodo de seis años y que no se presenta a una reelección. En nuestro caso, nos asemejamos al de la UC3M y la UPM y, por suerte, con la posibilidad de elegir entre varios candidatos, a diferencia de la UAM cuya rectora es candidata única y que el próximo día 8 de abril renovará en el cargo para los siguientes seis años hasta completar un mandato de 10 años.

Una vez se dio el pistoletazo de salida, nos llamó la atención la composición de los censos, con personal vinculado a proyectos de investigación en las mesas B y D, según cada caso. Este afinamiento nos resultó novedoso y, cuanto menos, digno de ser analizado. Así las cosas, teníamos que prestar atención al modelo de campaña electoral, con una duración de diez días, de los cuales, el 40 % se desarrolla durante dos fines de semana, dotando, como veremos, de un mayor protagonismo al mensaje digital. Otra novedad es que el primer día de campaña fue sábado, lo que incentivó el estar, quizá, más espectante del teléfono y los distintos grupos de

análisis general

- WhatsApp del trabajo. Fernando G. Muiña comenzaría su campaña el sábado 22 y Abraham Duarte el lunes 24, si bien el contenido y programa de ambos estaban disponibles desde el primer momento.

  Estas elecciones vinieron de la mano con la cercanía, física y digital. Quedan lejos los tiempos en los que una persona cogía su coche y se recorría cada día un campus para exponer su modelo de universidad. En esta ocasión, el detalle de los encuentros, de ambos candidatos, ha llegado al de departamento, que puede deberse a la división de la FCJS, que es el cambio mas grande de los ultimos años, además de los clásicos encuentros con PTGAS y estudiantes de cada campus.

  Y, hasta aquí, lo que podríamos considerar normal o, al menos, dentro de lo razonable. A medida que avanzaban los días, vimos como la presión y los males propios de la sociedad de la desinformación comenzaban a tomar protagonismo. Las universidades se definen a sí mismas como espacios de reflexión, de pensamiento crítico y de búsqueda de la verdad mediante la experimentación. Sin embargo, era común ver cómo en algunos actos había que escuchar cómo se desmentían bulos, se hablaba de terjiversación de vídeos y algunas dependencias directivas de la universidad se posicionaban..

  El día 1 de abril es jornada de reflexión. El día 2 de abril votaremos, y quién sabe si como en otras ocasiones vendrá la prensa a inmortalizar el momento de introducción del voto. La noche será larga. Los grupos de WhatsApp de la universidad funcionarán con la misma velocidad que estos días, pero con una diferencia: esta vez no habrá bulos, no será necesario reescribir la realidad.

Abraham Duarte

PDI

Diez puntos clave de su discurso inicial

- Crítica al exceso de burocracia: Normativas complejas y difíciles de localizar paralizan la actividad docente.
- Revitalización del Campus de Aranjuez mediante la creación de nuevos grados.
- Propuesta de simplificación normativa: Uso de reglamentos marco y normativa específica por facultades, como el modelo de TFG.
- Planificación académica deficiente: Problemas graves en la contratación de profesorado por falta de previsión.
- Recuperación del diálogo con los órganos de representación del PDI y una revisión de las normativas no acordadas y agilizar la creación de procedimientos y ejecución de procesos, como los de estabilización.
- Uso del 8% de temporalidad para reforzar administración: Contratación de PTGAS para liberar al PDI de tareas de gestión.
- Transparencia en los listados de convocatorias de plazas de estabilización.
- Financiación deficiente: Crítica a la falta de fondos de la CM y propuestas de financiación alternativa.
- Problemas con reestructuración departamental: Departamentos demasiado grandes o con áreas dispares.
- Mejorar la imagen institucional: Fortalecer relaciones con CM, medios y ayuntamientos.

Evolución del discurso

Inicio de semana

- Crítica directa a la burocratización excesiva y la falta de planificación académica.
- Denuncia del uso impropio del PDI para tareas administrativas.
- Tono serio y exigente, con un enfoque de auditoría institucional.

Mitad de semana

- Aterriza propuestas concretas: simplificación normativa, mejor coordinación con decanatos, y revisión de infraestructuras.
- Propone fórmulas para aprovechar la normativa vigente (como la Ley de la Ciencia).
- Refuerza su compromiso con la estabilización, la reducción de carga burocrática y la reorganización departamental.

Final de semana

- Introduce una narrativa más estratégica: pone el foco en la visión de universidad y en su modelo organizativo.
- Aboga por una URJC más proyectada y con mejor interlocución con la CAM.
- Apela al sentido de pertenencia, invitando al profesorado a "recuperar la Universidad".

Tendencia

- De la crítica institucional dura a una propuesta de reforma ordenada con perspectiva de futuro.

Fernando G. Muiña

PDI

Diez puntos clave de su discurso inicial

- Carrera académica: Crítica a la falta de planificación a medio/largo plazo. Promete transparencia y planificación desde el primer momento.
- Estabilización: Se compromete a respetar los acuerdos firmados por la universidad y las plazas aprobadas.
- Sexenios: Quiere avanzar en su reconocimiento en la universidad, sin invadir competencias del Estado.
- Estancias en el extranjero: Propone favorecer estancias investigadoras internacionales.
- Evaluación de la actividad docente: Defiende una revisión del modelo actual.
- Reconocimiento de la dedicación: Plantea valorar más adecuadamente el trabajo del PDI más allá de las clases.
- Investigación: Prioriza dotarla de estructura, con más personal de apoyo y recursos.
- Planificación docente: Apuesta por un modelo claro y anticipado, con coordinación.
- Internacionalización: Propone más visibilidad internacional y apoyo institucional.
- Carga administrativa: Considera que debe reducirse significativamente.

Evolución del discurso

Inicio de semana

- Fuerte carga crítica a la falta de planificación del equipo actual.
- Enfoque técnico y estructural: planificación docente, estabilización, investigación.
- Discurso más general, con voluntad de escucha y propuestas aún no muy detalladas.

Mitad de semana

- Mayor concreción en temas de carrera profesional y evaluación.
- Introduce el concepto de "atracción de talento" y propone acciones para fomentar la proyección internacional.
- Aborda con más profundidad el reconocimiento institucional (sexenios, quinquenios, acreditaciones).

Final de semana

- Discurso más empático: pone énfasis en la carga emocional y burocrática que soporta el PDI.
- Habla de un "modelo de universidad que cuide a las personas".
- Reitera su compromiso con la transparencia y con una planificación realista.
- Aparece un tono más reivindicativo frente a la infrafinanciación autonómica.

Tendencia

- De un enfoque estructural a uno más humano, sin perder contenido técnico.

Abraham Duarte

PTGAS

Diez puntos clave de su discurso inicial

- Se definirán los temarios de la tasa específica.
- Ante una plantilla insuficiente, uso del 8% de temporalidad para ampliar plantilla.
- Problemas con funciones y RPT: Muchas personas no ocupan plazas acordes a sus responsabilidades.
- Estabilización como prioridad: Continuar con el proceso hasta estabilizar toda la plantilla.
- Evitar uso del PDI para funciones administrativas: No es más barato y genera pérdida de conocimiento.
- Plan de infraestructuras estancado: Especial preocupación en campus como Aranjuez.
- Problemas de gestión derivados de la excesiva burocracia.
- Reconocimiento del trabajo del PTGAS: Poner en valor su labor frente a PDI y estudiantes.
- Fomento del teletrabajo: Medidas de conciliación y flexibilidad.
- Exploración de bolsas de días para jubilación anticipada.

Evolución del discurso

Inicio de semana

- Diagnóstico claro de los problemas: falta de personal, sobrecarga y mala planificación.
- Crítica al uso del PDI en tareas administrativas.
- Tono reivindicativo, reclamando dignificación del colectivo.

Mitad de semana

- Mayor precisión: se compromete a reforzar la plantilla con el margen del 8% y a estabilizar al personal restante.
- Anuncia medidas de conciliación, incluyendo teletrabajo y flexibilidad horaria.
- Reconoce el deterioro organizativo en campus pequeños y plantea reactivación del plan de infraestructuras.

Final de semana

- Discurso más emocional: reconoce explícitamente el valor del trabajo del PTGAS como pilar esencial.
- Habla de gestión más humana y de recuperar una cultura del trabajo basada en el respeto y la colaboración.
- Cierra con un tono de confianza en el cambio posible desde dentro de la universidad.

Tendencia

De un enfoque reivindicativo a un discurso de reconocimiento y reconstrucción organizativa.

Fernando G. Muiña

PTGAS

Diez puntos clave de su discurso inicial

- Oferta de Empleo Público: Garantiza cumplir lo aprobado y seguir negociando mejoras.
- Conciliación y teletrabajo: Apuesta por recuperar y ampliar el plan de teletrabajo y medidas de conciliación.
- Carrera profesional: Promete trabajar en su desarrollo con criterios objetivos.
- Formación: Quiere ampliar la formación continua y adaptarla a necesidades reales.
- Cobertura de vacantes: Se compromete a agilizar los procesos y dar estabilidad.
- Movilidad interna: Aboga por fomentar la movilidad interna voluntaria.
- Reconocimiento profesional: Defiende la dignificación del trabajo del PTGAS.
- Medidas de salud laboral: Quiere reforzar la prevención de riesgos y el bienestar.
- Dotación de recursos: Propone mejorar los medios y condiciones materiales de trabajo.
- Escucha activa: Asegura crear canales reales de comunicación con el personal.

Evolución del discurso

Inicio de semana

- Énfasis en el cumplimiento de lo firmado y las OEP pendientes.
- Mensaje de dignificación y reconocimiento del colectivo.
- Discurso centrado en derechos, pero general.

Mitad de semana

- Se amplía el foco: introduce medidas concretas sobre carrera horizontal, formación personalizada, teletrabajo, y movilidad interna.
- Habla con más claridad de la situación de precariedad en ciertos servicios.
- Se muestra receptivo a propuestas surgidas en las propias reuniones.

Final de semana

- Mayor carga emocional y reconocimiento explícito del valor del trabajo PTGAS.
- Se compromete a crear una oficina de atención al personal.
- Propone un plan de choque para cubrir vacantes y agilizar procesos.
- Discurso claramente orientado a “poner a las personas en el centro”.

Tendencia

De un discurso de cumplimiento normativo a uno de transformación organizacional con enfoque humano.

Abraham Duarte

ESTUDIANTES

Diez puntos clave de su discurso inicial

- Oferta académica desajustada: Grados y másteres sin demanda suficiente siguen ofertándose.
- Problemas de planificación en docencia: Asignaturas sin cubrir durante todo el cuatrimestre.
- Ayudas económicas propias: Propuesta de ayudas URJC para evitar abandonos por causas económicas.
- Revisión de prácticas externas: Prioridad a prácticas de calidad; si no, sustituir por optativas.
- Apoyo a la internacionalización y competitividad del estudiantado.
- Propuesta de entidad propia para Universidad de Mayores.
- Críticas al cierre de servicios sin información adecuada.
- Mejoras en infraestructuras básicas (comida, espacios de estudio, ergonomía).
- Visibilidad institucional: Propuesta de presencia en medios y mejora de reputación URJC.
- Propuesta de reorganización de titulaciones con baja matrícula.

Evolución del discurso

Inicio de semana

- Enfoque muy técnico: habla de problemas de planificación docente y grados sin demanda.
- Tono algo distante, aunque respetuoso.
- Introduce la necesidad de una oferta académica más alineada con la realidad.

Mitad de semana

- Gana en cercanía: pone en valor el papel de los estudiantes y su capacidad para exigir.
- Propuestas específicas: ayudas económicas propias, reorganización de prácticas, espacios más dignos.
- Abre espacio para diálogo y escucha activa.

Final de semana

- Discurso empático: reconoce el papel de los estudiantes en la transformación universitaria.
- Propuesta de una universidad más participativa, con mejora en servicios y visibilidad institucional para que el estudiante se sienta orgulloso de pertenecer a la URJC.
- Apela al voto como ejercicio de corresponsabilidad.

Tendencia

- De discurso tecnocrático a uno cercano, participativo y comprometido con el bienestar estudiantil.

Fernando Muiña

ESTUDIANTES

Diez puntos clave de su discurso inicial

- Calendario académico: Se compromete a revisarlo con criterios pedagógicos y de conciliación.
- Evaluación continua: Apuesta por un modelo equilibrado y homogéneo.
- Prácticas externas: Plantea mejorar la gestión y aumentar la calidad de las prácticas.
- Movilidad internacional: Quiere ampliar plazas y ayudas para Erasmus y otros programas.
- Reconocimiento de asociaciones: Promete apoyo activo a asociaciones estudiantiles.
- Servicios universitarios: Mejora de bibliotecas, comedores y espacios comunes.
- Tasas y precios públicos: Se muestra partidario de una universidad más accesible.
- Participación estudiantil: Anima a que el estudiantado participe en los órganos de gobierno.
- Comunicación con el rectorado: Creará vías directas de interlocución.
- Diversidad y bienestar: Apuesta por políticas activas de inclusión y apoyo emocional.

Evolución del discurso

Inicio de semana

- Habla de movilidad, calendario y evaluación de forma general.
- Reconoce que es necesario "escuchar más" al estudiantado.
- Ligeramente distante, centrado en aspectos técnicos.

Mitad de semana

- Introduce propuestas para reforzar el asociacionismo y participación.
- Habla de servicios como bibliotecas, comedores, residencias.
- Mejora en el tono: más cercano, más "de tú a tú".

Final de semana

- Discurso más emocional y empático: reconoce el estrés académico, defiende salud mental.
- Promete presencia del rectorado en los campus y reuniones periódicas con representantes estudiantiles.
- Propuesta concreta de revisión del sistema de evaluación y prácticas externas.
- Invita al voto con un tono inclusivo: "la universidad es también vuestra".

Tendencia

- De discurso técnico a uno cercano, participativo y centrado en bienestar.

Comparativa
PDI

En relación con el profesorado, Abraham Duarte comenzó la semana con un discurso marcadamente crítico. Denunció el exceso de burocracia, la mala planificación y la pérdida de conocimiento que supone que el PDI asuma tareas administrativas. A medida que avanzó la semana, pasó de un enfoque más fiscalizador a uno propositivo, planteando reformas estructurales como la simplificación normativa y la recuperación del plan de infraestructuras. Su tono se mantuvo técnico y exigente, evolucionando hacia una visión estratégica de universidad.

Por su parte, Fernando G. Muiña inició con un diagnóstico sobre la falta de planificación, pero desde un enfoque más constructivo. Propuso una carrera académica clara, la revisión del modelo de evaluación docente y la atracción de talento. Su estilo fue desde el principio cercano y empático, con un discurso que pasó de lo estructural a uno centrado en el bienestar del profesorado y el clima laboral.

Comparativa

PTGAS

En el caso del PTGAS, Abraham Duarte comenzó la semana con un tono reivindicativo, denunciando la escasez de personal, el uso inadecuado del PDI para tareas administrativas y una RPT mal ajustada. A lo largo de la semana, evolucionó hacia una propuesta de reorganización, comprometiéndose con la estabilización total, el refuerzo de plantilla y medidas de conciliación como el teletrabajo. Su discurso fue directo al principio, pero derivó hacia una visión más estructurada de mejora del clima laboral.

Fernando G. Muiña, en cambio, inició reconociendo la importancia del colectivo y la necesidad de cumplir los compromisos adquiridos. Planteó medidas de carrera profesional, formación continua y escucha activa. Su discurso se mantuvo en todo momento constructivo, con un tono dialogante y centrado en el reconocimiento y la dignificación del PTGAS.

Comparativa
ESTUDIANTES

En su relación con los estudiantes, Abraham Duarte empezó con un enfoque más técnico, señalando la falta de planificación y la existencia de titulaciones sin demanda. Con el paso de los días, su discurso se volvió más participativo y empático, proponiendo ayudas económicas propias, revisión de prácticas externas y mejoras en infraestructuras básicas. El tono pasó de analítico a inclusivo.

Fernando G. Muiña inició con un tono cercano, planteando revisar el calendario y el modelo de evaluación continua. Con el transcurso de la campaña, acentuó su empatía con el colectivo estudiantil, defendiendo políticas activas de bienestar, apoyo a asociaciones y mejora de servicios. Su discurso evolucionó hacia un enfoque emocional, apelando al orgullo de pertenecer a la URJC.

Comparativa
INVESTIGACIÓN

Durante la campaña electoral, tanto Abraham Duarte como Fernando G. Muiña han subrayado la relevancia de la investigación como pilar fundamental de la universidad, aunque sus propuestas divergen en el enfoque y la priorización de medidas.

Fernando G. Muiña ha centrado su discurso en la necesidad de reducir la carga burocrática que dificulta la labor investigadora, así como en el refuerzo de los programas propios y el impulso a la participación en convocatorias internacionales. Ha puesto énfasis en la mejora de la gestión y el acompañamiento administrativo, así como en la creación de sinergias internas que favorezcan proyectos interdisciplinarios. Su visión pasa por reforzar el ecosistema investigador mediante apoyos estratégicos, anticipos para congresos, formación y una mejor interlocución institucional.

Por su parte, Abraham Duarte ha apostado por una revisión profunda de los mecanismos de gestión interna. Sus propuestas incluyen la simplificación de procesos, la reorganización del programa propio de investigación y la creación de una cuenta básica por investigador para facilitar el uso de recursos. Además, plantea trasladar los contratos predoctorales del capítulo 6 al capítulo 1 para garantizar el acceso a derechos sociales, y apuesta por integrar la inteligencia artificial en la estructura investigadora de la universidad. En su modelo, la eficiencia y la planificación estratégica del gasto son claves para reactivar y facilitar la actividad investigadora.

Ambas candidaturas coinciden en señalar la burocracia como un obstáculo importante, pero difieren en la estrategia: mientras Muiña apuesta por fortalecer estructuras y apoyos externos, Duarte propone racionalizar la gestión interna y reequilibrar los recursos desde dentro.

Comparativa
FINANCIACIÓN

El diagnóstico compartido por ambas candidaturas es claro: la URJC sufre un déficit estructural de financiación que amenaza su sostenibilidad y limita su capacidad de crecimiento. A partir de esta premisa común, Fernando G. Muiña y Abraham Duarte han planteado enfoques distintos tanto en la lectura del problema como en las soluciones propuestas.

Fernando G. Muiña apuesta por una estrategia institucional basada en dos líneas paralelas. La primera, presionar políticamente para lograr un nuevo modelo de financiación autonómico que refleje el peso real de la URJC en el sistema universitario madrileño. La segunda, abrir vías complementarias —pero no sustitutivas— de ingresos mediante microcredenciales, másteres universitarios, formación continua y prestación de servicios. Su candidatura denuncia la infrafinanciación histórica de la URJC (que recibe fondos nominativos para solo el 9% del alumnado cuando representa cerca del 20 % de la matrícula madrileña), y defiende una gestión económica prudente que garantice la estabilidad sin renunciar al crecimiento.

Abraham Duarte, en cambio, subraya el riesgo de entrar en una dinámica que acabe en un "rescate" institucional, como ha ocurrido en otras universidades. Denuncia la mala relación con la Comunidad de Madrid como un obstáculo para mejorar la financiación, y propone reconstruir ese vínculo como vía para el diálogo. Frente al modelo tradicional, plantea una diversificación de fuentes de ingresos mediante la explotación de infraestructuras (clínica universitaria, hangar, túnel de viento…), el refuerzo de títulos propios y formación para cuerpos públicos, y la captación de fondos europeos. Reconoce el desajuste presupuestario (estimado en unos 50 millones de euros anuales) y propone utilizar el remanente acumulado como colchón de transición hacia un modelo más sostenible.

En síntesis, mientras que la candidatura de Muiña opta por reforzar el papel institucional de la URJC para reclamar lo que le corresponde como universidad pública, la de Duarte se orienta a una estrategia de innovación financiera y aprovechamiento de recursos propios como respuesta inmediata al déficit estructural.

Comparativa

ASUNTO CON MAYOR EVOLUCIÓN

Uno de los elementos más significativos observados a lo largo de la campaña ha sido la evolución de los discursos de ambas candidaturas, que han ido adaptándose en función del contacto directo con la comunidad universitaria, las preguntas recibidas en los distintos actos y la percepción de las prioridades del electorado.

En el caso de Fernando G. Muiña, se aprecia una creciente centralidad del asunto del PTGAS. Aunque en los primeros días su mensaje giraba en torno a la eficiencia, la transparencia y el futuro institucional, progresivamente fue incorporando propuestas concretas para este colectivo. Desde el reconocimiento del papel esencial que desempeñan en el funcionamiento diario de la universidad, hasta la propuesta de una gerencia técnica con autoridad y estabilidad, el PAS se fue consolidando como uno de los ejes de su campaña. Esta evolución refleja una sensibilidad hacia un colectivo habitualmente invisibilizado, y un ajuste del mensaje a las demandas que emergieron con fuerza en los encuentros presenciales.

Por su parte, Abraham Duarte mantuvo desde el inicio una línea coherente centrada en la crítica a la excesiva burocratización de la universidad. Sin embargo, este enfoque fue evolucionando hacia propuestas más elaboradas y estructuradas, particularmente en torno a la racionalización administrativa y la redistribución de tareas entre el PDI y el PTGAS. Uno de los temas que cobró fuerza conforme avanzaba la campaña fue la contratación de PTGAS para liberar de carga al profesorado, así como la reestructuración de los cargos de gestión. Esta evolución del discurso permitió concretar su diagnóstico inicial en un conjunto de medidas que apelaban tanto a la eficiencia organizativa como al bienestar de los colectivos implicados.

En ambos casos, la campaña sirvió como un espacio de escucha activa y de maduración de propuestas, demostrando que los equipos supieron leer el contexto de la URJC y afinar sus planteamientos en función de las preocupaciones reales de la comunidad universitaria.

Comparativa

BULOS Y DESINFORMACIÓN

A medida que avanzó la campaña, se hizo más visible la necesidad de los candidatos de aclarar rumores o desmentir afirmaciones falsas que circulaban en determinados sectores de la comunidad universitaria. En el caso de Abraham Duarte, esta situación fue especialmente recurrente en los últimos días, con respuestas tajantes ante preguntas relacionadas con posibles cierres de grados, eliminación de proyectos estudiantiles como UMotorSport o su postura sobre el grado en videojuegos. En todos los casos, el candidato negó rotundamente dichas informaciones y apeló a los canales oficiales como única fuente válida de su programa. Estas intervenciones reflejan un aumento de los rumores conforme se acercaba la fecha electoral, lo que llevó a su equipo a adoptar una postura más defensiva en ciertos actos. Por el contrario, en la candidatura de Fernando G. Muiña no se han detectado desmentidos directos de bulos durante la campaña, aunque sí se observan matices en sus respuestas que apuntan a la necesidad de evitar malentendidos sobre determinadas propuestas. En conjunto, este fenómeno pone de relieve la tensión comunicativa propia de las últimas fases de campaña, donde la desinformación puede convertirse en un factor relevante que exige una respuesta rápida y clara por parte de las candidaturas.

Comparativa

CAMPUS DE ARANJUEZ

Ambos candidatos han dedicado atención al campus de Aranjuez, reconociendo su situación particular dentro del mapa de campus de la URJC. Abraham Duarte ha abordado de forma explícita los desafíos del campus, destacando que cuenta con una matrícula en descenso (unos 1.900 estudiantes) y que requiere una estrategia de revitalización. Entre sus propuestas, plantea incorporar titulaciones con alta demanda social como Educación Infantil y Primaria, e incluso sugiere que el campus podría ser el destino idóneo para albergar las enseñanzas del Instituto de Danza Alicia Alonso, siempre que se resuelva el litigio judicial en curso. Además, ha manifestado su voluntad de replantear la oferta de másteres y recuperar el atractivo del campus mediante una política académica más flexible y ajustada a su realidad.

Fernando G. Muiña, por su parte, también se ha referido al campus desde una perspectiva de escucha activa. Aunque con menos concreción programática, ha reconocido los problemas de transporte, alojamiento y falta de recursos, y ha mostrado disposición a estudiar la viabilidad de proyectos como residencias de estudiantes o de artistas. En cuanto a titulaciones, ha mostrado prudencia a la hora de comprometerse con nuevas implantaciones, proponiendo primero un análisis de viabilidad económica y académica antes de tomar decisiones sobre la creación o traslado de grados.

Comparativa

UNIVERSIDAD DE MAYORES

Ambas candidaturas han mostrado sensibilidad hacia la Universidad de Mayores, un colectivo que ha expresado su deseo de contar con una mayor integración y reconocimiento dentro del ecosistema universitario. Abraham Duarte propone dotar a esta estructura de entidad propia mediante la creación de una Facultad de Mayores, lo que permitiría ampliar la oferta formativa, profesionalizar su gestión y aumentar el personal asignado. También plantea una mayor flexibilidad en los cursos de verano, la incorporación de movilidad nacional e internacional y el diseño de itinerarios formativos similares a los de grados o másteres, con asignaturas optativas, seminarios y un posible eje científico-tecnológico .

Por su parte, Fernando G. Muiña plantea fortalecer la Universidad de Mayores fomentando el diálogo bidireccional entre el estudiantado y la institución, incluyendo mecanismos de feedback como encuestas, y promoviendo la experiencia intergeneracional como valor enriquecedor para toda la URJC. Recoge propuestas como la creación de un Vicerrectorado de Mayores, el uso de herramientas de comunicación más accesibles (como WhatsApp o la app de la universidad), y la posibilidad de desarrollar programas similares al Erasmus para mayores, en línea con las actividades culturales que ya se realizan .

Ambos discursos coinciden en visibilizar el papel activo del alumnado senior y apuestan por su consolidación, aunque difieren en el modelo: uno más institucional y estructurado, y otro más integrador y experiencial.

Comparativa
INFRAESTRUCTURAS

La situación de las infraestructuras universitarias ha sido un tema recurrente y crítico en la campaña electoral, abordado de forma clara por ambas candidaturas. Abraham Duarte ha mostrado una postura contundente al afirmar que el Plan de Infraestructuras aprobado en 2018 apenas se ha ejecutado, y que la gestión en este ámbito ha sido deficiente. Su diagnóstico incluye tanto la infrautilización de edificios emblemáticos como el alquiler de espacios externos costosos, proponiendo una reorganización del uso de inmuebles existentes, la recuperación de espacios infrautilizados y la búsqueda de rentabilidad mediante su posible alquiler. Plantea, además, negociar con los ayuntamientos para aumentar la edificabilidad en determinados campus y desarrollar infraestructuras estratégicas como una residencia o nuevos aularios .

Por su parte, Fernando G. Muiña también ha recogido el malestar generalizado con el estado de las infraestructuras, haciendo hincapié en problemas concretos como la climatización, la accesibilidad o la falta de planificación en reformas. Defiende una automatización y refinamiento de procesos que permita una gestión más ágil y adaptada a las necesidades reales, e incorpora la accesibilidad y la mejora del entorno físico en sus prioridades, mencionando reformas ya planificadas como la del aulario de determinados campus. Asimismo, recoge propuestas del personal para mejorar la ergonomía y el confort en los espacios universitarios .

En conjunto, mientras Duarte plantea una revisión profunda del uso y distribución de los recursos físicos con una visión más estructural, Muiña se enfoca en mejorar la gestión y el mantenimiento desde una perspectiva más operativa y funcional. Ambos coinciden, no obstante, en que las infraestructuras actuales no están a la altura de las necesidades de la comunidad universitaria.

Comparativa
EQUIPOS DE GOBIERNO

Ambos candidatos han sido preguntados en diversas ocasiones por la composición y el perfil de los equipos con los que gobernarían en caso de ser elegidos, y aunque ninguno ha dado nombres concretos, sí han expuesto principios clave sobre los que estructurarían sus equipos.

Fernando G. Muiña ha señalado que su equipo estará formado por personas competentes en la materia, sin conflictos de interés y con capacidad para abordar los problemas con objetividad, sin prejuicios ni sesgos. Ha manifestado su intención de conformar un equipo alineado con los principios de buen gobierno establecidos en la LOSU, que permita ejecutar el programa sin la presión de una posible reelección. También ha hecho hincapié en la necesidad de que su equipo esté comprometido con la transparencia y la rendición de cuentas institucional.

Abraham Duarte, por su parte, ha afirmado que no puede dar nombres concretos porque muchas de las personas que simpatizan con su candidatura han recibido presiones externas. No obstante, ha avanzado que el equipo estará compuesto por personas de la casa, actualmente en activo, con experiencia contrastada y capacidad de diálogo con los órganos representativos. Como propuesta organizativa, ha mencionado su compromiso de designar un vicerrector por cada centro, apostando por una estructura más descentralizada y cercana a los campus.

Comparativa
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Durante la campaña, ambos candidatos han mostrado sensibilidad hacia la negociación colectiva y la necesidad de mejorar el diálogo con los órganos de representación del personal. Fernando Muiña ha defendido un modelo de gobernanza basado en el diálogo fluido, reconociendo que todas las áreas de la universidad deben sentirse respetadas. Ha apostado por una toma de decisiones prudente, especialmente en cuestiones como la modificación del modelo de descargas docentes, que —según señaló— deberá abordarse con la "parte social" para asegurar un cambio dialogado y consensuado . Además, ha mostrado disposición a revisar los planes en vías de negociación con el objetivo de encontrar fórmulas que satisfagan a los distintos colectivos, haciendo referencia expresa al papel de los sindicatos y comités como interlocutores válidos.

Abraham Duarte, por su parte, ha sido más crítico con el estado actual de la relación universidad-sindicatos, aludiendo en distintos encuentros a la parálisis de conflictos que llevan años judicializados y que, en su opinión, solo pueden resolverse mediante acuerdos. Ha planteado su intención de crear espacios estables de negociación y avanzar en soluciones consensuadas, evitando prolongar procesos que actualmente se encuentran estancados. Además, ha hecho hincapié en que muchos de los problemas actuales —como los derivados del uso abusivo de plataformas o la deshumanización en la gestión— solo pueden revertirse con una mayor implicación del personal técnico y una distribución más racional de funciones, en la que los órganos de representación deben jugar un papel activo.

En definitiva, mientras Muiña se orienta hacia un modelo de gobernanza participativa con voluntad de continuidad institucional, Duarte apuesta por desbloquear conflictos históricos y reforzar la interlocución sindical como vía de solución estructural. Ambos reconocen la necesidad de mejorar los canales de diálogo existentes.

Reunión con UGT

- Asamblea presencial abierta exclusivamente a la afiliación de UGT.
- El objetivo es el de conocer de primera mano las propuestas de cada candidato y trasladarles inquietudes y preguntas de forma directa y sin intermediarios.

Fernando García Muiña centró su intervención en la necesidad de actuar con transparencia y en reforzar el cumplimiento de la normativa interna. Reconoció la necesidad de revisar y aplicar con mayor rigor los reglamentos, así como mejorar la reputación institucional.

Entre los temas tratados, destacaron:

- Criterios de estabilización: Mostró predisposición a trabajar con las representaciones sindicales para establecer criterios claros y transparentes, tomando como referencia la acreditación.
- Personal vinculado a proyectos de investigación: Reconoció las dificultades del colectivo PPI, su desprotección normativa y la falta de acceso a derechos como la formación o acción social. Afirmó que sería posible implementar cambios a medio plazo y mostró sensibilidad hacia la creación de canales de denuncia seguros y anónimos.
- Planificación y contratación de personal: Aceptó la propuesta sindical de contar con un Plan de Contratación plurianual y se comprometió a mantener los compromisos adquiridos por el equipo saliente.
- Financiación y situación económica: Reconoció el déficit presupuestario y la necesidad de contención del gasto y diversificación de ingresos. Se mostró partidario de un modelo híbrido para los másteres como vía de sostenibilidad.
- Reconocimiento del PTGAS: Subrayó la importancia de su papel en la universidad y defendió su visibilidad, reivindicando la necesidad de estructuras más ágiles y la corrección de desajustes como la pérdida de antigüedad tras estabilizaciones.
- Cultura organizativa: Afirmó la necesidad de crear mecanismos para la supervisión y denuncia de posibles irregularidades jerárquicas, así como de garantizar canales diversos y seguros.
- Compromiso futuro: Aceptó mantener este tipo de encuentros periódicos para rendir cuentas, y defendió un equipo de gobierno sin conflictos de interés, competente y dialogante.

Reunión con UGT

- Asamblea presencial abierta exclusivamente a la afiliación de UGT.
- El objetivo es el de conocer de primera mano las propuestas de cada candidato y trasladarles inquietudes y preguntas de forma directa y sin intermediarios.

Abraham Duarte comenzó su intervención con una reflexión crítica sobre la situación actual de la universidad, defendiendo una gestión más ágil, menos burocrática y más cercana a las personas.

Los temas abordados incluyeron:

- Promoción y estabilización del PDI: Reivindicó la necesidad de transparencia en los procesos de acreditación y adjudicación de plazas, y se comprometió a permitir el acceso del comité de empresa a las listas de acreditados. Mostró disposición a estudiar vías legales para publicar listas completas.
- Revisión del POD y gobernanza de los departamentos: Abogó por cambios en los Estatutos que refuercen la equidad y la transparencia.
- Relaciones laborales: Rechazó la cultura del miedo, la precarización y los personalismos. Planteó la necesidad de transformar la cultura organizativa, revisar la estructura de la gerencia y dotarla de mayor capacidad operativa. Recalcó que los acuerdos firmados deben cumplirse y se comprometió a continuar con los reconocimientos de funciones en el PTGAS.
- Diversificación de ingresos: Aportó ideas concretas para aumentar los recursos propios (formación continua, colaboración con instituciones públicas, infraestructuras alquilables, gastronomía, investigación con enfoque inclusivo) y criticó la falta de aprovechamiento de oportunidades existentes.
- Defensa del PTGAS: Reivindicó su profesionalización, visibilidad y dignificación. Señaló los desequilibrios actuales en la carga de trabajo y los cargos académicos asumidos por PDI en ausencia de personal administrativo suficiente.
- Acoso y garantías laborales: Mostró su compromiso para actuar con firmeza ante situaciones de acoso o procesos manipulados, y defendió la creación de estructuras u oficinas que aseguren el cumplimiento de la normativa, especialmente ante el incumplimiento del POD.
- Compromiso futuro: Se comprometió a reuniones periódicas con los órganos de representación y a rendir cuentas en un nuevo encuentro con UGT en abril de 2026. Rechazó dar nombres de su futuro equipo de gobierno para evitar presiones externas, aunque defendió un modelo con vicerrectores por campus como mecanismo de proximidad.

Gracias

Desde UGT queremos agradecer Fernando G. Muiña y Abraham Duarte su predisposición y cercanía durante toda la campaña. Esperamos que el contenido de este informe te haya resultado útil y animamos a una particpación masiva de la comunidad universitaria el próximo dia 2 de abril.

Ha sido una campaña intensa y en el momento de la elaboración de este informe, continuamos trabajando para terminar la preparación de la documentación recogida durante las últimas semanas y ponerla a disposición de la comunidad universitaria.