

CCOO reclama a las universidades públicas y a la Comunidad de Madrid medidas concretas para paliar los efectos del estado de alarma vinculado al COVID-19 en la comunidad universitaria

CCOO plantea la supresión de la tasa de reposición, la prórroga de los contratos del PDI Laboral y del personal investigador temporal y la adopción de medidas que impidan el abandono del alumnado

CCOO se ha dirigido a la [CRUMA](#) (Conferencia de Rectores de las Universidades Públicas Madrileñas) y al [Consejero de Universidades, Ciencia e Innovación](#) de la Comunidad de Madrid (CM), reclamando la adopción de medidas concretas que den respuesta a las necesidades de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria que están sufriendo de forma más negativa las consecuencias derivadas del estado de alarma por el COVID-19.

La Universidad, como servicio público de educación superior, ha estado trabajando de manera no presencial desde el primer día, lo que está suponiendo un gran esfuerzo de toda la comunidad universitaria: PAS, PDI y alumnado. Sin embargo, la complejidad de este cambio de modelo y de las exigencias materiales y técnicas, del esfuerzo personal y del cambio de mentalidad que supone, requieren de respuestas de consenso del conjunto de la comunidad universitaria y las administraciones implicadas.

Nos enfrentamos a una situación con múltiples frentes a los que debemos ser capaces de dar respuesta:

1. Hay que considerar que es imposible mantener este sobreesfuerzo, realizado en una situación excepcional, de manera indefinida. La buena voluntad y el voluntarismo no evita que haya PAS y PDI, así como alumnado, que tenga importantes dificultades para adaptarse a la nueva situación.
2. En relación con el PDI que viene desarrollando su labor de manera no presencial, queremos señalar que los criterios y procedimientos de adaptación de los planes de estudio y de las evaluaciones no presenciales, se están debatiendo y decidiendo por las diferentes administraciones sin negociar con los representantes legales de los trabajadores a pesar de que afectan a las condiciones de trabajo. Y una situación análoga experimenta el PAS que está trabajando en remoto o en teletrabajo sin haberse fijado las condiciones concretas de esta modalidad de trabajo, lo que está llevando a situaciones de extensión del horario y de los días de trabajo, incumplimiento del derecho a la desconexión digital, etc.

La difícil situación laboral descrita anteriormente y el esfuerzo voluntarista que está haciendo el personal para poder virtualizar toda la actividad de las universidades, no puede hacer olvidar que los colectivos de PDI y PAS que tienen que realizar estos trabajos están formados por personas con derechos, a las que se exige aplicar múltiples normas, resoluciones, instrucciones, notas, etc.

Y una parte significativa de este personal, especialmente en el colectivo del PDI, es personal temporal que, a la presión de la situación anteriormente descrita, debe sumar la incertidumbre sobre su futuro inmediato, debido a la paralización de los plazos administrativos y de las convocatorias de plazas.

3. No menos grave es la situación de la investigación en las universidades, y no sólo por el cierre de las infraestructuras, sino también por la reducción drástica de fondos externos motivada por la crisis económica. Esto hace crecer el riesgo de que muchos proyectos ya no vean la luz, con la repercusión directa en los puestos de trabajo directamente relacionados con estos proyectos. Resulta imprescindible garantizar la investigación en curso, que en muchos casos deberá reiniciarse y por ello hay que replantear prórrogas más amplias y generales para contratos y proyectos.
4. En el caso del alumnado, asistimos a una clara manifestación de la brecha social existente en las universidades, una de cuyas manifestaciones, pero no la única, es la brecha digital. El número de solicitudes de aplazamiento en el pago de los plazos de las matrículas, cuando no la anulación de éstas, crece cada día. Resulta crucial que, de forma conjunta, la CM y las universidades adopten medidas que garanticen que la realidad actual no suponga el abandono de los estudios universitarios para quienes no cuenten con los recursos necesarios y garantizar, de esta forma, una igualdad real de oportunidades.
5. Por último, y no menos importante, se plantea la necesidad de ir considerando la manera en que retomaremos una cierta normalidad en la vida universitaria y se retome gradualmente la actividad presencial, con plenas garantías de cumplimiento de las medidas de salud pública que se puedan establecer. En este proceso la prioridad esencial debe ser siempre preservar la



salud de las plantillas y del alumnado, por lo que es esencial que se informe y se negocie con los representantes legítimos de los trabajadores y con los delegados y delegadas de prevención. Es importante destacar esto ya que, **en muchos casos, no se han negociado ni los cambios de condiciones de trabajo ni las medidas de seguridad aplicados hasta el momento.**

En este contexto, desde CCOO defendemos que la Universidad, como servicio público de educación superior, debe ofrecer un servicio de calidad para mantener su función cohesionadora, y para ello resulta necesario adoptar medidas inmediatas para evitar una mayor fragilidad del sistema universitario. **Es por todo ello que reclamamos:**

En relación con las condiciones de trabajo:

1. Dotar de los recursos tecnológicos necesarios al personal y al alumnado.
2. Negociar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras las modificaciones de las condiciones de trabajo de PAS y PDI que se vienen aplicando y los previsibles escenarios futuros como consecuencia del trabajo no presencial o teletrabajo, bajo la premisa de que las condiciones actuales de sobreesfuerzo no se pueden mantener en el futuro.
3. Los protocolos necesarios para la recuperación de la actividad presencial, que deberá articularse en un doble ámbito: el de los Comités de Seguridad y Salud, para la determinación de los protocolos a aplicar, y el de los órganos de representación del PDI y el PAS para determinar la posible afectación a las condiciones de trabajo.

En relación con las plantillas de PAS y PDI, reclamamos a las Universidades y a la CM un posicionamiento claro a favor de la eliminación de la tasa de reposición en las universidades, de manera que éstas puedan organizarse según sus necesidades, de acuerdo con el principio de la autonomía universitaria.

La situación del PDI laboral temporal y las necesidades de las universidades para el próximo curso hacen necesaria que las prórrogas de los contratos de personal docente e investigador y personal investigador contempladas en los Reales Decreto-Ley 11/2020 y 15/2020 deben ser automáticas y por el tiempo máximo, salvo renuncia de la persona interesada. En todo caso, **para CCOO esta prórroga debe ser más amplia en el tiempo** para asegurar el mantenimiento de las labores docentes e investigadoras. Esto debe ser así tanto en este curso como en el que viene y extenderse por el tiempo necesario para garantizar el normal desarrollo de los procedimientos de provisión de plazas que aseguren la prestación de un servicio público de calidad y el derecho a la carrera profesional y la estabilidad laboral del personal afectado por la actual situación.

- a) PDI: la prórroga del contrato debería extenderse hasta un máximo de un año a partir de la finalización del estado de alarma.
- b) Personal investigador: con independencia de que su contratación tenga origen en programas de ámbito estatal, autonómico o de las propias universidades, la prórroga debería extenderse hasta la finalización del primer semestre del curso 2020/2021. Si la situación derivada del estado de alarma afectase a la convocatoria de plazas de investigadores o a los procesos de incorporación de investigadores a las plantillas de PDI, el contrato se podría prorrogar hasta el segundo semestre o hasta la normalización de la situación. Esta prórroga de la contratación debería ser extensible al personal contratado en base a proyectos concretos con el acuerdo de los responsables de los mismos.

En el contexto actual, resulta imprescindible garantizar la investigación en curso, que en muchos casos deberá reiniciarse y por ello hay que replantear prórrogas más amplias y generales para contratos y proyectos.

En cuanto al alumnado, resulta crucial que, de forma conjunta, la administración autonómica y las universidades adopten las medidas necesarias para garantizar que la realidad actual no suponga el abandono de los estudios universitarios para aquellas personas que no cuentan con los recursos necesarios, garantizando una igualdad real de oportunidades. Por lo tanto, consideramos que resulta imprescindible:

1. La reducción de los precios públicos de cara al curso 2020/2021.
2. Garantizar la respuesta favorable a las peticiones cursadas de aplazamiento del pago de los plazos de las matrículas universitarias o de su anulación, de los estudiantes afectados económica o laboralmente por el estado de alarma. La puesta en marcha de estas medidas debe ser la prioridad. La anulación de la matrícula debe tener efectos económicos y académicos salvo que el estudiante opte por la anulación con efecto únicamente académico. Es decir, el estudiante debería poder optar por la anulación con efecto académico de la matrícula de tal forma que pudiera matricular la asignatura el curso próximo, en idénticas condiciones que si se hubieran matriculado en el curso actual y sin coste.
3. No aplicar los recargos contemplados en la normativa universitaria y autonómica en relación con la segunda y sucesivas matrículas de cara al curso 2020/2021, respetando el criterio de la naturaleza de la matrícula (primera, segunda, etc.) aplicado en el curso 2019/2020. Es decir, estas asignaturas no deberían computar a efectos de convocatoria, ni de segundas o sucesivas matrículas.
4. Incrementar significativamente la dotación presupuestaria de las becas para situaciones socioeconómicas desfavorables de la CM, dado el actual contexto social, laboral y económico y la incertidumbre de su duración.

En CCOO trabajamos para que nadie se quede atrás (ni estudiantes, ni ningún trabajador o trabajadora temporal), para que no empeore la empleabilidad futura ni las condiciones de trabajo y para favorecer el sostenimiento de la Universidad como servicio público.

Madrid, 4 de mayo de 2020