

CCOO reclama el mantenimiento del empleo en todos los ámbitos de las universidades públicas madrileñas

Se debe garantizar el empleo tanto del personal propio como el de las empresas que prestan servicios en las universidades como garantía futura de calidad del servicio público de educación superior

Desde que el pasado 10 de marzo se publicó la [ORDEN 338/2020, de 9 de marzo, de la Consejería de Sanidad](#), por la que se adoptan medidas preventivas y recomendaciones de salud pública en la Comunidad de Madrid como consecuencia de la situación y evolución del COVID-19, en apenas dos semanas nuestras vidas han cambiado de forma radical a todos los niveles: personal, social y laboral. Se han venido sucediendo los Reales Decretos y Reales Decretos-Ley que han definido el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria por el COVID-19 ([RD 463/2020](#) y [RD 465/2020](#)) en los diferentes ámbitos social, económico y laboral ([RDL 8/2020](#), [RDL 9/2020](#), [RDL 10/2020](#) y [RDL 11/2020](#)).

En este contexto, las universidades públicas de Madrid han tenido que adoptar nuevas formas de trabajo para la prestación del servicio público y, con carácter general, se ha logrado que la adaptación a esta nueva realidad se haya hecho garantizando el **mantenimiento de un empleo público de calidad**, algo que desde CCOO reconocemos a los equipos rectorales. En todo caso, y en este contexto, podemos distinguir la distinta situación de dos colectivos:

1. El personal propio de las universidades (PAS, PDI e investigadores).
2. Y el personal de las empresas que desarrollan su actividad en las universidades (mediante contratos de concesión de servicios, cánones, etc.).

El personal propio de las universidades

El RDL 9/2020 establece que, en relación con el personal laboral y durante la duración del estado de alarma y sus prórrogas, no se podrán finalizar **los contratos temporales** (obra y servicio, sustitución, etc.), **incluidos los formativos, de relevo e interinidad** argumentando la situación generada por el COVID-19. La suspensión de estos contratos que se pudiera plantear por causas de fuerza mayor o por causas objetivas (técnicas, organizativas, productivas o económicas) como consecuencia del COVID-19, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido. Pasada la crisis y finalizado el estado de alarma, **la duración de esos contratos eventuales se prolongará por el tiempo que hayan estado suspendidos**.

Al estar suspendidos los plazos administrativos de los procesos de provisión de plazas, la situación de los contratos temporales (personal laboral) o interinos (personal funcionario) vinculados a la cobertura de una plaza no estarán afectados por la actual situación. En el colectivo del PASL, esta medida podría afectar a los contratos por obra y servicio y a los contratos de relevo. Mientras que los primeros, según la información de que disponemos, se están manteniendo, en relación con los contratos de relevo hemos tenido noticia de alguna universidad que podría estar finalizando dichos contratos, ignorando tanto la normativa de aplicación como la lógica de prestación del servicio en unos momentos especialmente sensibles. **En este sentido, CCOO emplaza al conjunto de las universidades públicas al mantenimiento de todos y cada uno de los contratos temporales en vigor de forma previa a la actual situación y la continuidad de las finalizaciones de contratos temporales que se hubieran podido producir en estos días**. Sabemos que éste es el criterio que están aplicando la mayoría de universidades, pero en estos momentos no podemos permitir ninguna excepción: **se deben mantener todos y cada uno de los puestos de trabajo y a las personas que los ocupan**.



En relación con el PDI Laboral no permanente, el estado de alarma ha implicado la suspensión de los diversos procesos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios ante la imposibilidad de convocar y llevar a cabo los concursos correspondientes. Hay principalmente dos motivos: por un lado, la aplicación de la suspensión de plazos administrativos contemplado en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo; por otro, por la limitación de la libre circulación de las personas que impide la reunión pública de las comisiones de selección. Esta situación repercute también en los contratos con duración temporal de aquellas figuras docentes contenidas en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) y en el I Convenio de Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas Madrileñas.

El desarrollo de dichos procesos selectivos resulta imprescindible para garantizar la prestación de un servicio público de calidad con plena garantía de la actividad docente e investigadora, especialmente en relación con el comienzo del curso 2020-2021. Al tiempo, debemos poder asegurar que esta situación excepcional no afecte de manera irreparable al derecho a la carrera profesional de este personal.

El 26 de marzo se publicó la [Nota Informativa del Ministerio de Universidades](#) sobre las "Reglas aplicables, durante el estado de alarma por el COVID-19, a la duración de determinados contratos de personal docente e investigador celebrados por las universidades", que se ha reflejado y desarrollado en el [Real Decreto-ley 11/2020, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19](#) (Disposiciones Adicionales Duodécima y Decimotercera). Se contempla la **prórroga automática de los contratos de trabajo no permanentes**:

- 1. De Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.**
- 2. Con cargo a la financiación procedente de convocatorias de ayudas de recursos humanos realizadas por agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo cualquier modalidad laboral y en el marco de la Ley 14/2011, de 12 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**

De esta forma, los contratos de estas figuras, cuya duración máxima esté prevista que finalice durante la vigencia del estado de alarma y de sus prórrogas se prorrogarán en base a los siguientes criterios, salvo pacto en contrario:

- 1. Esta prórroga se realizará por el tiempo de duración del estado de alarma y, en su caso, sus prórrogas. Por motivos justificados, las partes podrán acordar, con carácter previo a la fecha de finalización del contrato, una prórroga del mismo por hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.**

Además, cuando los contratos de convocatorias de ayudas de recursos humanos realizadas por agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación hayan sido suspendidos para posibilitar que las personas contratadas se integren en el Sistema Nacional de Salud para atender las contingencias derivadas de la situación de emergencia sanitaria causada por el coronavirus COVID-19, el tiempo de suspensión se adicionará al establecido en el párrafo anterior.

- 2. La duración de los contratos prorrogados podrá exceder los límites máximos previstos para los mismos en la LOU o en la Ley de la Ciencia, según corresponda en cada caso.**
- 3. La prórroga de los contratos laborales requerirá de la suscripción del correspondiente acuerdo suscrito entre la entidad contratante y la persona empleada, con carácter previo a la fecha prevista de finalización del contrato.**

Estas disposiciones, **aunque avanza en el sentido correcto, resultan insuficientes** para la realidad de las universidades, máxime si tenemos en cuenta la altura del curso en la que nos encontramos. El plazo de prórroga que se contempla debería ser más amplio. **El plazo de prórroga que se contempla debería ser más amplio.** De entrada, y con carácter de mínimos, la ampliación contemplada en el RDL 11/2020 debería extenderse a todas las convocatorias de personal investigador (pre y postdoctoral y resto de contratos de investigación), con independencia de que la convocatoria sea estatal, autonómica o de las propias universidades.

Con esta medida, es posible que no se pueda contar con las plantillas necesarias para el inicio del curso 2020/2021 con plenas garantías. **CCOO entiende que la posibilidad de prórroga de los contratos de todas y cada una de las figuras docentes e investigadoras** (Profesor Ayudante Doctor, Ayudante, Profesor Visitante, Profesor Asociado y Asociado en Ciencias de la Salud) **y de personal investigador** (Contratos predoctorales, postdoctorales y otros contratos de investigación) **no permanentes, contempladas en el convenio de aplicación, deberían 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.

En este sentido, CCOO considera que estos contratos temporales de personal docente e investigador y de personal investigador se deberían prorrogar hasta un máximo de un año, en el caso de que el vencimiento del plazo máximo de duración se produzca durante el curso académico 2019/2020. Y en esa línea estamos trabajando.

Igualmente, hemos trasladado al Ministerio de Universidades otras cuestiones relevantes:

- La prórroga de las Ayudas Predoctorales, de cualquier ámbito, con aplazamiento de las fechas límite para la defensa de la tesis.
- La coordinación del Ministerio y de la CRUE para la finalización del curso académico 2019-2020 y el retraso general en el inicio del curso académico 2020-2021, teniendo en cuenta la modificación de fechas de realización de la EVAU, al menos para estudiantes de primer curso de grado.
- La adaptación de los criterios de acreditación de las titulaciones presenciales de Grado y Máster Oficial durante el presente curso académico, teniendo en cuenta la situación excepcional en la que nos hallamos.

El personal de las empresas que prestan servicio en las universidades

El RDL 8/2020 contempla tanto el procedimiento que se debe seguir con los ERTES ([Guía fácil actualizada](#)) como la suspensión de los contratos públicos de servicio vinculados al COVID-19. Esta norma es de aplicación a las universidades públicas. El Artículo 34 (Medidas en materia de contratación pública para paliar las consecuencias del COVID-19), modificado por la Disposición Final Primera del RDL 11/2020, viene a regular la situación en la que quedan los contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva, vigentes a la entrada en vigor de este RDL (el día 18 de marzo) cuya ejecución no sea posible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado.

Se pueden distinguir tres situaciones en relación con los contratos públicos de servicios a partir de la entrada en vigor de esta norma:

1. Que la administración en cuestión y la empresa que presta el servicio entiendan que el mismo se puede mantener. En este caso no habría modificación alguna en la prestación del servicio, debiéndose ajustar a los criterios generales que la administración en cuestión haya podido establecer para su propio personal sobre las medidas preventivas derivadas de la situación de emergencia sanitaria y del Estado de Alerta como consecuencia del COVID-19. **Esta es la situación que se viene aplicando en la mayoría de las ocasiones en las Universidades Públicas de Madrid.**
2. Que nos encontremos ante servicios que, como consecuencia del COVID-19 y de las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo, no puedan ser prestados. Este sería el caso de muchas cafeterías, que ante la imposibilidad de pagar el canon han acudido a la posibilidad de ERTE antes de que existiera la posibilidad de la suspensión del contrato.
3. Que se trate de contratos de **servicios excluidos de la posibilidad de suspensión del contrato** y que, en consecuencia, se deben mantener en todo caso, como serían los **contratos de servicios de seguridad, limpieza y de mantenimiento de sistemas informáticos.** En relación con los servicios de seguridad y limpieza, el RDL 11/2020 modifica el RDL 8/2020 y contempla la posibilidad de suspensión total o parcial a instancia del contratista o de oficio, si como consecuencia de las medidas adoptadas por el Estado, las Comunidades Autónomas o la Administración local para combatir el COVID 19, alguno o algunos de sus edificios o instalaciones públicas quedarán cerrados total o parcialmente, no siendo posible prestar total o parcialmente el servicio contratado. En el supuesto de suspensión parcial, el contrato quedará parcialmente suspendido en lo que respecta a la prestación de los servicios vinculados a los edificios o instalaciones públicas cerradas total o parcialmente, desde la fecha en que el



edificio o instalación pública o parte de los mismos quede cerrada y hasta que la misma se reabra. En este caso, sería la administración quien notificará al contratista los servicios de seguridad y limpieza que deban mantenerse en cada edificio.

Con carácter general, en caso de plantearse la suspensión del servicio, que podrá ser total o parcial, es la empresa contratada la que debe solicitar dicha suspensión a la universidad que, si lo admite, deberá abonar al contratista los daños y perjuicios sufridos por éste durante el periodo de suspensión, previa solicitud y acreditación fehaciente de su realidad, efectividad y cuantía por el contratista. La indemnización debe cubrir:

1. El 100% de los gastos salariales, incluyendo los relativos a las cotizaciones a la Seguridad Social que correspondieran, que hubiera abonado el contratista al personal que figurara adscrito con fecha 14 de marzo de 2020 a la ejecución ordinaria del contrato, durante el período de suspensión.
2. Los gastos por mantenimiento de la garantía definitiva, relativos al período de suspensión del contrato.
3. Los gastos de alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos relativos al periodo de suspensión del contrato, adscritos directamente a la ejecución del contrato, siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieron ser empleados para otros fines distintos durante la suspensión del contrato.
4. Los gastos correspondientes a las pólizas de seguro vigentes y previstas en el pliego y vinculadas al objeto del contrato que hayan sido suscritas por el contratista.

Esta suspensión del contrato no supone la finalización del mismo, reanudándose la prestación cuando desaparezcan las causas que motivan la suspensión, es decir, cuando finalice el Estado de Alarma. En ese momento, el órgano de contratación de la administración notificará al contratista el fin de la suspensión. Y si el contrato de prestación del servicio finaliza durante el período de suspensión de la actividad, podrá prorrogarse dicho contrato hasta la publicación de la licitación del mismo. Similar criterio se aplicaría a los contratos para obras y proyectos.

Esto supone, a efectos prácticos:

1. **Que la suspensión del contrato no supondría ahorro alguno para las universidades ya que tendrían que pagar las cantidades contempladas en el contrato en su práctica totalidad, incluyendo los gastos sociales.** Debemos tener en cuenta que los costes de las contrataciones figuran ya en los presupuestos de las universidades, con lo que no supone un incremento del coste.
2. Y que, en el ámbito de las administraciones públicas, la suspensión del contrato, cuando se produzca, no justificaría, necesariamente, la aplicación de un ERTE por fuerza mayor o por razones económicas en la medida en que su necesidad deja de tener virtualidad al estar obligadas a afrontar el coste de, entre otros conceptos, el 100% de las obligaciones salariales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratadas.

Por lo tanto, CCOO entiende que, tal y como están aplicando la mayoría de las universidades, no hay justificación alguna para enviar al paro a compañeras y compañeros de las contrataciones que vienen desarrollando su actividad en las universidades públicas madrileñas.

Para CCOO, en el presente contexto, el mandato es claro: las universidades deben mantener activos todos los servicios que se prestan con carácter ordinario, lo que garantizará el mantenimiento del empleo existente de forma previa a la actual situación de estado de alarma y excepcionalidad.

Este virus lo paramos unidos

Lo paramos si te quedas en casa

Lo paramos si te mentalizas que esto no será fácil

Lo paramos cada vez que te laves las manos

Lo paramos si ayudas y haces caso a nuestros profesionales

Lo paramos cuando confías en que vamos a salir de esto



Madrid, 1 de abril de 2020