

## La Universidad Europea de Madrid pone en marcha un ERE para despedir a 275 personas

### El cambio de modelo de presencial a la docencia online sirve como excusa para reducir la plantilla e incrementar el beneficio económico

Tras el anuncio de la puesta en marcha de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) por parte de los responsables de la Universidad Europea de Madrid (UEM), el pasado 7 de enero tuvo lugar la constitución de la Mesa de Negociación del mismo, con un período de consultas de treinta días. Dicha Comisión está formada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras (USO, UGT e independientes).

La UEM, cuya sede social se encuentra en Madrid, tiene campus en Madrid (Alcobendas y Villaviciosa de Odón), Valencia y Tenerife. Fue creada en 1995 y es la segunda mayor universidad privada de España. En diciembre de 2018 fue adquirida por el fondo británico de inversiones Permira por 770 millones de euros.

El ERE afectaría al 12% de la plantilla, 275 personas trabajadoras (175 jornadas completas y el resto parciales), de las que el 85% son personal docente y el 15% restante se trata de personal no docente. El ERE lo justifican en causas técnicas, organizativas y productivas. No se han aducido causas económicas ya que la empresa presenta beneficios y ha aumentado su número de alumnado. En el ejercicio de 2018/2019 la UEM declaró 50 millones de euros de beneficio y aumentó el precio de la matrícula para este curso académico.

La realidad es que **la UEM ha utilizado la situación generada por la crisis sanitaria para sentar las bases del actual ERE**. Aprovechando la pandemia, **la UEM deteriorado intencionadamente de las condiciones de trabajo de su personal para aumentar sus beneficios: se han reducido las horas de clase al tiempo que ha venido reclamando a su profesorado la elaboración de material para la docencia en remoto cuyo uso se reserva la empresa, así como la posibilidad de su venta a terceros. De esta manera consiguen recortar profesorado y aumentar ratios**, pasando de 7,5 grupos por cada profesor/a a 9, y de 30 estudiantes por profesora/o a 45. Todo ello basado en el esfuerzo y compromiso de su personal, que ve ahora cómo la universidad considera que ya "no son necesarios". **Un enfoque puramente empresarial: se reduce la plantilla para reducir costes, revalorizando la empresa**. Asistimos a la combinación perfecta entre:

1. **Anteponer la búsqueda del beneficio económico a cualquier coste, por encima de lo que deberían ser las funciones de la Universidad al servicio de la sociedad.**
2. **El cambio de un modelo de universidad presencial al de una universidad en remoto al amparo de la situación generada por la crisis sanitaria.**

**Esta situación resulta intolerable y evidencia las nefastas consecuencias de la supeditación de la enseñanza superior a los intereses del mercado**. La enseñanza superior se está planteando, por parte de buena parte del sector privado, no como un servicio público, sino como una oportunidad de negocio cada vez más atractiva y de la que se pueden obtener importantes beneficios. Sólo así se puede entender la creciente irrupción de los fondos de inversión en la compra de universidades privadas: en diciembre de 2018, el fondo de inversión [Permira](#) pagó 770 millones a Laureate, por un pack que incluía la Universidad Europa de Madrid, Canarias y Valencia, IEDE Business School y Real Madrid Graduate School, además de otros dos centros portugueses. Tres meses después, CVC adquiría la universidad [Alfonso X El Sabio](#) por alrededor de 1.100 millones. Este nivel de inversión sólo se justifica si se prevén altos beneficios que compensen en un plazo corto de tiempo el gasto realizado, ya sea mediante procesos de compra-venta o a través de una reducción

drástica de los costes. España se presenta como una oportunidad de negocio no sólo por razones culturales e idiomáticas (es puerta de acceso al mercado latinoamericano), sino por la desregulación de los precios de las matrículas y de las titulaciones en los últimos años, la falta de inversión en la universidad pública, etc. La apuesta en todos los casos es similar: centrar la oferta formativa en programas basados en las demandas del mercado laboral, ofertando nuevos títulos y prestando menos atención a los grados “más tradicionales”.

Y, aplicando la “lógica del mercado”, entramos en una nueva fase con el ERE de la UEM: se antepone el incremento del beneficio económico a la calidad del servicio que se presta, reduciendo la plantilla como si las personas trabajadoras fuesen “objetos” de los que se puede prescindir sin más para mejorar aún más el balance. No sólo resulta vergonzante e inmoral, sino que entendemos que esta situación responde a una lógica auspiciada desde los sucesivos gobiernos de la Comunidad de Madrid, que han apostado claramente por la universidad privada (12, de las que 6 se han creado después de la última pública) frente a la pública (6). A lo que hay que añadir, en muchos casos, la falta de control de la calidad de los centros privados y de sus titulaciones, así como la falta de exigencia de unos mínimos en la actividad investigadora (circunstancia que sí se exige a la pública). Los impulsores de estas universidades son grandes empresas, fondos de inversión y, tradicionalmente, la Iglesia Católica. Y es que, en su gran mayoría, el objetivo de las universidades privadas es hacer negocio a base de facilitar la obtención de un título universitario.

**CCOO reclama de las autoridades autonómicas y laborales un seguimiento exhaustivo del actual proceso, garantizando el cumplimiento estricto de las exigencias a cumplir en el procedimiento y de las obligaciones legales de una universidad, por muy privada que sea, para con la sociedad en la que se implanta.** En este sentido:

1. Si el ERE termina sin acuerdo, la autoridad laboral, a través del Servicio de Inspección de Trabajo, debe garantizar que el expediente se ha tramitado debidamente y la efectividad del período de consultas, garantizando que las partes han negociado de buena fe y orientadas al acuerdo. No creemos que esto sea posible en el caso de los responsables de la UEM, toda vez que entendemos que las causas en las que se justifica el ERE han sido “prefabricadas” de manera intencionada por la universidad, para lograr su objetivo final: reducir plantilla para incrementar el valor de la universidad. De momento, la UEM no ha aportado el necesario plan de acompañamiento social requerido en estos procesos.
2. La Comunidad de Madrid tiene una clara responsabilidad como garante de la calidad del servicio universitario. No se justifica que se defienda a capa y espada la presencialidad como elemento de calidad y definitorio de la universidad madrileña y ahora asista impávido a un cambio de modelo que va a suponer una pérdida en la calidad del servicio que se presta a más de 26.000 estudiantes. La UEM plantea un cambio sustancial que afecta a las memorias docentes aprobadas por la Fundación para el Conocimiento Madri+d, que no debería esperar al resultado del ERE y de sus efectos futuros, sino actuar inmediatamente para garantizar un cumplimiento estricto de dichas memorias y de la calidad de la docencia y la investigación en esta universidad.

**CCOO rechaza frontalmente que desde las administraciones públicas se tolere esta situación y la conversión de la enseñanza superior en un mero producto de mercado,** olvidando el fin social de la universidad, especialmente por parte de aquellos que tienen la responsabilidad de garantizar su existencia y desarrollo al servicio de la sociedad madrileña.

**Igualmente, CCOO reclama la apertura de un proceso serio y conjunto con la comunidad universitaria en aquellas universidades públicas que se plantean el camino hacia un cambio de modelo docente desde lo presencial o lo “bimodal” o incluso lo “no presencial”,** una vez superada la actual crisis sanitaria. Nadie discute la necesidad de aprovechar las ventajas de la era digital y de la experiencia acumulada desde el inicio de la crisis, pero esto no puede ser utilizado para desvirtuar la imprescindible naturaleza presencial de la universidad y, desde luego, de la universidad pública, salvo aquellas que han nacido como universidades a distancia (UNED). Mucho nos tememos que en alguno de estos planteamientos se encuentran argumentos que se han utilizado para justificar el ERE de la UEM: “actualizar el modelo docente”, “flexibilizar los modelos de impartición de clases”, “acercar la universidad al perfil de los nuevos estudiantes (más digitales, que valoran la flexibilidad, etc.)”, “racionalizar el uso de los espacios docentes, liberando aulas para otros fines”, “posibilidad de nuevas figuras docentes asociados a la docencia online”, “revisar la distribución de la carga docente en función de las nuevas realidades”, etc. **CCOO defiende la presencialidad de la universidad como garantía de la calidad de la enseñanza y de no discriminación en el acceso a la educación superior, y confrontaremos con aquellas propuestas que cuestionen estos principios y que supongan un deterioro de las condiciones laborales, incluso, una pérdida de puestos de trabajo en las universidades.**



Madrid, a 11 de febrero de 2021