

Presente y futuro del papel de los agentes sociales en la Universidad pública

M.^a Ángeles Blanco Carrillo

Representante del Personal de Administración y Servicios (PAS) en el Consejo de Gobierno de la UMA

TRADICIONALMENTE EL PAPEL DE LOS SINDICATOS, TANTO EN EL SECTOR público como en el privado ha sido la defensa de los derechos de los trabajadores. Esta función ha evolucionado en los últimos años, especialmente en lo público, concretamente en la Universidad pública, como analizaremos a continuación a partir de mi experiencia de 20 años como miembro de los órganos de representación del PAS de la UMA. En base a esa experiencia, comparto mis reflexiones, exponiendo qué camino hemos seguido y cuáles pueden ser las líneas de actuación futuras.

En una sociedad democrática, que supone la participación en la gestión de lo público de los sectores implicados, el papel de los agentes sociales es fundamentalmente representar a los empleados públicos en los procesos de toma de decisiones que les afectan. El papel de los sindicatos en la Universidad española ha asumido tradicionalmente la dinámica de funcionamiento en la empresa privada, representada por la tensión sindicatos-patronal. Esto, en lo público, no tiene las mismas implicaciones que en el sector privado: ni la supuesta patronal tiene un interés económico ni los agentes sociales pelean por derechos básicos como, por ejemplo, sus retribuciones.

112

No obstante, los agentes sociales pueden y deben ejercer un papel de vigilancia y defensa de los derechos de los empleados públicos, así como promover la consolidación de otros nuevos, producto de situaciones sociales que aconsejen nuevas soluciones. Los responsables de la Universidad deben igualmente velar por los intereses de la institución, entendidos estos como la mejor gestión de los recursos que se ponen a su disposición para la consecución de sus objetivos como servicio público.

En un primer momento, en el que no se tenían presentes los límites presupuestarios ni normativos, la función de los sindicatos consistía en obtener el mayor número de mejoras posible, puesto que los topes quedaban lejos y nadie era muy consciente de su existencia. Así llegamos a la crisis de 2008, que en los años sucesivos supuso el desmantelamiento

de este modelo de acción sindical. Los sucesivos recortes, tanto los directamente económicos como los derivados de cambios normativos, nos hicieron aterrizar de forma forzosa en una desagradable realidad. Empezamos a manejar conceptos hasta entonces obviados, como «tasa de reposición» y «cota de personal». Las sucesivas normas dictadas tanto por el gobierno central como autonómico supusieron en la práctica un recorte de personal, además del recorte salarial.

Los sindicatos se vieron en una posición bastante incómoda, puesto que la propia Universidad no tenía potestad para frenar esos recortes y sí tenía la obligación de aplicarlos. En la negociación poco se podía conseguir, cuando se traían estas cuestiones; los sindicatos, desde su papel de defensores de los derechos de los empleados públicos, no podían rubricar acuerdos que supusieran recortes, que sin embargo se iban aplicar inexorablemente.

Coincidiendo con este momento tan delicado para la Universidad pública, asistimos a la ruptura de un modelo de representación sindical, copado hasta entonces prácticamente por los sindicatos mayoritarios. En los sucesivos procesos electorales asistimos a la aparición de nuevas fuerzas sindicales, que supusieron la desaparición de las mayorías absolutas en todos los órganos de representación.

En esta situación transitamos por los años de la crisis, con poco margen para la negociación y sin mayorías claras en la parte social. Paulatinamente, experimentamos cierta recuperación y se reactivó la negociación, a la par que se pasaba de la tasa de reposición 0 hasta el 120% actual, y se levantaban límites normativos, como la limitación a incorporar personal interino.

De esta coyuntura, paralela a la que vivimos en los ámbitos social y político, pudimos extraer dos enseñanzas: por una parte los agentes sociales adquirimos plena conciencia de que los recursos públicos son por definición escasos y de que siempre hay límites normativos que no podemos sobrepasar, y por otra parte, se hizo patente que se había acabado el tiempo de las mayorías absolutas en la parte social, lo que nos obligaba a hacer un esfuerzo para establecer pactos que nos permitieran avanzar.

113

En el momento actual, desde mi punto de vista, la principal fortaleza del papel de los agentes sociales en la Universidad pública es precisamente la mayor pluralidad en la representación de los empleados públicos. Esto obliga a tejer alianzas para la constitución de mayorías y para la toma de acuerdos en la negociación con el gobierno de la Universidad.

Pero esto mismo puede constituir a su vez su principal debilidad, si se acomete con una mirada coyuntural y cortoplacista.

Un papel fortalecido de los agentes sociales en la Universidad pasaría por un cambio de enfoque en la acción sindical. Es evidente que el papel de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores. Pero en el caso de la Universidad pública este papel adquiere más matices. En nuestro caso no encajamos en el esquema patronal/sindicatos, en la medida en que los responsables de la Universidad no tienen un interés económico ni buscan obtener beneficios, y teniendo en cuenta además que tanto representantes sindicales como representantes de la Universidad son igualmente empleados públicos de la misma institución.

Funcionar con la lógica patronal/sindicatos es hasta cierto punto una impostura: solo se podría equiparar en el sentido de que unos defenderían los intereses de la institución y los otros los de sus empleados.

Esta contradicción se resolvería con un cambio de paradigma en la acción sindical, que redefiniera los papeles de los actores de la negociación. Tanto unos como otros son miembros de la comunidad universitaria, cada uno desde el ámbito que le ha tocado representar. Si partimos de la base de que el interés de ambos debe ser la defensa del servicio público de la educación superior, encontramos que los representantes de Universidad están obligados a la mejor gestión de los recursos que les son encomendados por lo poderes públicos para la consecución de sus fines, y los representantes de los empleados deben procurar las mejores condiciones de trabajo para estos, en el marco de un servicio público del que todos forman parte. Una gestión democrática y participativa de los responsables de la institución y los empleados de la misma supone una fortaleza, en la medida en que todos deben estar alineados en la mejora constante del servicio que prestan a la sociedad.

114

El papel de los representantes de la Universidad está más definido. Es el papel de los agentes sociales el que se debería revisar. La labor de defensa de los derechos de los empleados públicos no puede ir en detrimento del mejor funcionamiento de la institución. Los derechos de los empleados solo se ven realmente garantizados en el marco de unos servicios que funcionen lo más eficaz y eficientemente posible. Una buena organización de estos, que permita el desarrollo de las funciones de sus miembros de manera satisfactoria, con efectivos suficientes y medios adecuados, es la mejor garantía del pleno ejercicio de todos los derechos reconocidos.

La mejor defensa de los servicios públicos que pueden hacer los agentes sociales es corresponsabilizarse de su gestión y comprometerse a trabajar por su funcionamiento óptimo. Lo cual no es incompatible con

la ampliación de nuevos derechos, derivados de nuevas necesidades surgidas de circunstancias sociales y laborales en constante evolución. Posibles vías de ampliación de derechos son los referidos a conciliación de la vida laboral y personal y a la implantación del teletrabajo en la administración pública. La conciliación resulta beneficiosa para la institución y para sus empleados, en la medida en que mejora la situación de las personas, y un mayor grado de bienestar redundará en un mejor desempeño profesional. El teletrabajo va a ser la próxima revolución en el sector público: sus beneficios serán tanto económicos para la Universidad y los empleados públicos, como medioambientales, además de ser un instrumento muy útil para la conciliación de la vida laboral y personal.

Si todos trabajamos alineados en la mejora del servicio que la sociedad nos ha encomendado y para que el que nos dota de recursos, cada uno desde el papel que le corresponde y aportando lo mejor de cada cual desde la responsabilidad y el compromiso, fortaleceremos la Universidad, y garantizaremos la pervivencia de lo público en la medida en que devolvamos a la sociedad el fruto de nuestro trabajo en forma de unos servicios que se perciban como óptimos. Debemos además los agentes sociales colaborar con la Universidad en el fortalecimiento de su responsabilidad social corporativa, en ámbitos como la protección ambiental.

Desde mi punto de vista, solo así, en lo que compete a los agentes sociales, estaremos trabajando para garantizar el mantenimiento de la Universidad pública, en un contexto de tensión entre lo público y lo privado; una Universidad que ofrezca el mejor servicio a la sociedad a través de la educación superior, la generación de conocimiento y la transmisión de la cultura. —