

# Marcos jurídicos y negociación colectiva del PAS

**Dos marcos jurídicos de relaciones laborales dividen al PAS de las Universidades. Aproximadamente la mitad del colectivo tiene una relación contractual basada en la contratación laboral (Estatuto de los Trabajadores) y la otra mitad se regula por la normativa de la relación contractual administrativa de la función pública (Ley 30/84, 23/88, 9/87 y 7/90).**

Las experiencias de negociación están condicionadas hasta la actualidad a los marcos jurídicos por los que se regula el colectivo PAS (laborales y funcionarios). Es una de las consecuencias derivadas de la improvisación jurídica de la Administración y de las Universidades que aplican con rigidez burocrática las normas legales para unos entes públicos claramente diferentes del resto de las Administraciones Públicas.

Por una parte la rigidez de la Administración se produce al condicionar los marcos jurídicos a las funciones que desempeñan los trabajadores y, por otra, la rigidez de las Universidades que tienen la posibilidad de contar con su plantilla propia sustentada en sus necesidades reales y que mantiene la mecánica rigidez de la Administración.

A ambos marcos jurídicos tenemos que añadir el factor adicional de las Autonomías, que en este caso comprende dos tipos distintos: la de las propias Universidades y la de las Comunidades Autónomas, ambas reguladas constitucionalmente.

El proceso de negociación ha dado como resultado hasta la actualidad el desmembramiento del Convenio del PAS laboral que cuenta con seis Convenios (Andalucía, Cataluña, Galicia, MEC, País Valenciano y País Vasco), que además han ido desarticulándose por Universidades. Mientras tanto el PAS funcionario ha ido evolucionando hacia la negociación por Universidad, teniendo en muchas ocasiones como referente la negociación y las condiciones de trabajo del PAS laboral.

Los resultados que se han obtenido tienen dos vertientes una que tiene elementos positivos, entre las que -podemos señalar:

- Acercamiento de la negociación colectiva a los trabajadores.

- Incremento cuantitativo, y cualitativo del número de afiliados y trabajadores incorporados a los procesos negociadores.

- Efecto cascada de las mejoras conseguidas en cualquiera de los ámbitos que se convierten en demanda reivindicativa de los excluidos.

- Activa participación de los órganos unitarios de representación de los trabajadores en las negociaciones.

- Importantes avances retributivos que han permitido mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

Mientras que otra genera distorsiones y disfunciones evidentes, entre las cuales cabe destacar:

- El deterioro del Servicio público, en tanto que manifiesta una ineficacia y lentitud revulsiva para los ciudadanos, que no ven justificado su coste.

La diferenciación corporativa de colectivos en función de la normativa jurídica que les rige, que incluso se incrementa en algunas ocasiones en su propio seno.

La insolidaridad territorial y universitaria producida por los recursos económicos de cada Comunidad o Universidad, agudizada por las diferencias del coste de la vida.

La frustrante insatisfacción de los trabajadores por las acusadas diferencias en sus retribuciones y condiciones de trabajo.

La experiencia de la desmembración de los convenios y de la negociación por universidades.