

La participación

Pedro González
Universidad de Córdoba

A título individual, o participando en cualquier órgano de representación, la función primordial del delegado o delegada sindical consiste en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Esta misión fundamental puede concretarse, en un primer acercamiento, en dos vertientes: la problemática del día a día (velar por el cumplimiento de la legislación vigente en lo que afecta a las condiciones de trabajo), y la problemática general como grupo más o menos amplio (negociación de esas condiciones de trabajo en los convenios colectivos, y en el desarrollo de acuerdos de ámbito menor, como pueda ser el de la empresa o grupo determinado de trabajadores y trabajadoras).

El delegado o delegada sindical cumple con su papel si es capaz de llevar a cabo esas tareas con el respaldo del sindicato, por una parte, y con el del órgano en que se integre, por otra. Al respecto, la misión del sindicato consistiría en dotarle del conocimiento y herramientas suficientes para que su-labor se desarrolle con eficacia. La formación sindical propiamente dicha, y en sentido estricto, no pasaría de ahí.

No obstante, a poco que se profundice en lo que son las condiciones de trabajo (horario, retribuciones, funciones...) surgen otra serie de condicionantes que van a marcar los límites entre los que se pueda mover el delegado o delegada sindical en su labor: no podrá, por ejemplo, negociar retribuciones que excedan de lo presupuestado para el capítulo de personal (salvo contadas excepciones); no podrá negociar incremento de plantilla que exceda de lo previsto en la relación de puestos de trabajo (RPT) de su empresa, o de la parcialización periódica de la misma (en términos presupuestarios). Es decir, el trabajo del delegado o delegada sindical se verá condicionado y mediatizado por una serie de factores que escapan de su control y de su ámbito *normal* de movimiento.

Una vez introducido el tema, analicemos lo que en las universidades condiciona el proceso negociador.

Órganos y funciones

Según la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (LRU), en su título II, artículo 13 y siguientes, las universidades deberán establecer, como mínimo, una serie de órganos, colegiados y unipersonales, con una serie de funciones. La capacidad de decisión de los temas fundamentales a que nos vamos a referir, y por razones obvias del propio sistema, corresponde a los órganos colegiados.

Según el tratamiento que se les da en la ley citada, su enumeración y funciones principales serían:

- **Consejo Social:** Se le encarga articular la participación de la sociedad en la universidad. Aprueba el presupuesto y la programación plurianual y, en general, supervisa las actividades de carácter económico y del rendimiento de los servicios de la universidad. En él están presentes los sindicatos más representativos, a nivel institucional. Además, se le encomienda promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la universidad. En algunos estatutos se explica que el Consejo Social es *el cauce de transmisión* de las *aspiraciones y necesidades* de ésta (*la Universidad*) *ante los poderes públicos*.

- **Claustro:** Se define como el máximo órgano representativo de la comunidad universitaria. Se le encomienda elaborar los estatutos de la Universidad, elegir al rector y aprobar las líneas generales de actuación de la Universidad. Los estatutos determinarán sus funciones.

- **Junta de Gobierno:** Es el órgano ordinario de gobierno. Sus funciones se han de determinar en los estatutos.

En el marco de la autonomía universitaria, la LRU establece estos mínimos (contempla también otros, que se escapan de lo que intentamos explicar aquí), dejando en manos de cada universidad, dentro de sus respectivos estatutos, la distribución de funciones de estos entes de participación y gobierno.

Dispersión de funciones

Existen numerosos ejemplos que nos demuestran, no obstante, que el cuerpo legislativo de órganos y funciones de los mismos no se queda ahí. En ocasiones, los estatutos de la universidad se plantean como una especie de constitución que no debería modificarse a no ser por poderosísimas razones. Y para esto, se establecen dentro de ellos condiciones especiales de garantía (como mayorías muy cualificadas requeridas para su reforma). Bien, el problema que se suscita desde el mismo día de su aprobación es que inmediatamente comienza un movimiento de creación de subórganos y una dispersión de las funciones, por otra parte natural, que se asignaron a los órganos originales, y que conllevan un caos normativo capaz de despistar y aburrir al más pintado. Desde luego, hay que resaltar que esa dispersión legislativa entre los subórganos acaba vulnerando todo el sistema de proporcionalidad estamentaria establecido.

De este primer acercamiento puede destacarse que en ningún caso (salvo en el Consejo Social, y a título institucional) el delegado o delegada sindical, sindicato, comité de empresa (CE), juntas de personal (JP)..., aparecen por ningún sitio.- Y **no** es que se plantee un dogma: se habla nada más y nada menos que de programación plurianual, elaboración de estatutos, elección de rector, aprobación de líneas generales de actuación, supervisión de actividades de carácter económico y de rendimiento de los servicios y aprobación del presupuesto.

Si desde CC.OO. tenemos algo que decir sobre alguno de esos temas, se hace imprescindible que podamos hacerlo participando en los diversos órganos. En los estatutos se otorga el derecho de participación (con los más variopintos porcentajes) al Personal Docente e Investigador (PDI), por estamentos, y al Personal de Administración y Servicios (PAS), unidos laborales y funcionarios en algunas universidades, y separados en otras. Ni siquiera se establece una denominación común para todas las universidades.

Hay, por tanto, que establecer buenas estrategias ante- los procesos electorales para estos órganos, y, en todo caso, tender canales de comunicación claros, dinámicos, fluidos, ágiles y permanentes del sindicato y los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras (CE y JP) con los representantes en el claustro, el consejo social' y la junta de gobierno.

Representantes especializados

Parece también evidente que, si somos capaces de *eleva*r algún representante del sindicato a alguno de estos órganos, debemos especializarlo. Cuando se discuta de presupuesto anual se hablará de decenas o centenas de miles de millones, de miles de

cuentas, de criterios de asignación presupuestaria, de legislación presupuestaria, etc. Al tratar de programación plurianual sucederá otro tanto.

Para la aprobación de la RPT habrá que haber desmenuzado la universidad servicio a servicio y puesto a puesto (no sólo de un colectivo, sino de todos los que cobran de la universidad). No se trata de presentarlo como algo complicado y árido, bien al contrario, intentamos concienciar a todo el mundo de que, para ejercer un papel digno, es necesario esforzarse mucho, y al sindicato, de refilón, invitarlo a tomar la iniciativa en esa labor de formación sin la cual en más de una, ocasión, por ejemplo, apoyaremos alguna malversación de fondos, y lo que es peor aún, sin saberlo.

No trataremos sobre la elaboración de los estatutos ya que vamos un poco tarde porque están casi todos aprobados, publicados e incluso modificados (en algún caso rigen sin haber sido aprobados). Pero, puesto que es en ellos donde se recogen las funciones de cada órgano, sí parece conveniente recomendar su lectura y estudio detallado. Si alguien tiene valor y tiempo, que acometa un estudio comparativo entre los de cada universidad. A simple vista parece difícil la homogeneización.

Composición de los órganos

Sí nos atrevemos a reseñar cuál es, más o menos, el papel de cada uno de ellos en la vida universitaria:

A. El claustro es generalmente el gran órgano político de debate. Decimos político porque en él se elige al rector (y todos sabemos la *vidilla* que eso da), se programa a medio y largo plazo, se controla o regula el funcionamiento de los demás órganos y se establecen las líneas generales del funcionamiento de cada universidad.. En algunos casos actúa también como intermediario (lo de interfaz nos parece snob) entre la junta de gobierno y el consejo social, o sea, entre el día a día o mes a mes de la vida universitaria, y su proyección (casi siempre trimestral) a la sociedad. Para desenvolverse en él como es debido conviene ser buen estratega, y saber casar los intereses corporativos diferentes.

B. El Consejo Social tiene su/s propia/s Ley/es: la general y las autonómicas. La general es la Ley 5/1985, de 21 de Marzo, del Consejo Social de Universidades. Tiene 8 artículos de los que 7 se refieren a los miembros (con perdón), que son 'Presidente y diecinueve vocales:

a) Ocho, representando a la Junta de Gobierno (Rector, Secretario General y Gerente, más cinco elegidos por y de los representantes en Junta de Gobierno).

b) Doce, representando los intereses sociales. De los que:

- Dos, de reconocido prestigio, designados por el MEC.

- Dos, cualificados y de relieve en la Comunidad Autónoma, nombrados por la Asamblea Legislativa de la Comunidad.

- Uno, designado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.

- Uno, designado idem al anterior, pero 'a propuesta de los municipios con Centros Universitarios.

- Tres, designados por los Sindicatos más representativos.

- Tres, designados por las Asociaciones empresariales más representativas.

Al Presidente lo propone el MEC, oído el -Rector, de entre los vocales que

representen (el tiempo del verbo puede inducir a error) los intereses sociales.

En el caso de Andalucía, como en el de otras comunidades, tienen su propia Ley, que es la 13/1984, de 11 de diciembre, del Consejo Social de las Universidades de Andalucía. Encarna la sociedad dentro de la universidad a través de:

- a) Tres miembros designados por el Parlamento de Andalucía
- b) Dos miembros designados por las Centrales Sindicales más representativas en,, el territorio andaluz.
- c) Dos miembros designados por las Organizaciones Empresariales más representativas dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía. d) Dos miembros designados por la federación Andaluza de Municipios y Provincias. e) Dos miembros designados por las asociaciones de ámbito regional de entidades financieras públicas o privadas. f) Cuatro miembros de libre designación por el Consejo de Gobierno.

Conviene observar aquí también la matización que se establece en el art.8 respecto a la talla de los miembros encuadrados en las letras a) y f). Otro aspecto llamativo es que de los 18 artículos que componen esta Ley, 4 se encabezan por *Del Consejo Social y sus funciones*, y los 14 restantes son *De la composición del Consejo Social y De los miembros del Consejo Social*. Cualquiera podría pensar que el tomate está en la composición y no en las atribuciones.

Difícil reunir a tanta gente importante

De acuerdo con las funciones que se enumeraron al principio, y a la vista de la composición, se deduce una cierta dificultad para el desarrollo real y pleno de aquellas funciones. Se pueden poner ejemplos. Desgraciadamente, y a pesar de los mecanismos previstos en la Ley para ello, uno de sus graves problemas es conseguir que los miembros asistan. Y es que se pica tan alto en su composición, y se mediatizan tanto sus funciones en las leyes presupuestarias y por el/los consejos de universidades, que se presenta un tanto difícil que pueda cumplir alguna misión.

La **junta de gobierno**. Aquí ya nos metemos más en harina. Su composición es *made in* cada universidad, pero con notables variaciones. Por supuesto que, como en todos los anteriores, lo democrático de su composición está matizado mediante el establecimiento de sistemas, en la mayoría de los casos porcentajes, de clase, de cuerpo, de estamento. Todas las decisiones importantes pasan por la junta de gobierno, incluso las poco importantes, sea porque entre sus competencias esté la de decidir las, sea porque su competencia le faculte para proponerlas. Es difícil que lo aprobado por la junta de gobierno sea modificado sustancialmente en otro órgano. Es fácil que lo aprobado en la junta de gobierno sea modificado levemente en otro órgano, en una cuestión de matiz, que dé al traste con el objetivo inicial perseguido. Es la junta de gobierno quien más recurre a informes jurídicos. Suele valerse de múltiples comisiones para agilizar su trabajo. Estas comisiones se distribuyen en casi todos los casos las áreas de vicerrectorados y, por lo reducido del número de miembros que las componen, conllevan la consiguiente limadura del sistema de porcentajes. Suelen ser, en este sentido, el mejor territorio para plantear cualquier tema. Por último, recalcar lo establecido en el artículo 16.3 de la LRU sobre la presencia de Decanos/Directores de Centros, que en ocasiones crea controversia.

Nuestra propuesta

Llegados a este punto, estamos en condiciones de proponer un sistema de actuación que nos permita participar en la vida universitaria plenamente:

- conseguir representación planificando suficientemente los procesos electorales, cuando sea posible, y en todo caso vinculándonos con los representantes electos;
- establecer los convenientes canales de comunicación, obligatoriamente corporativos, que aumenten nuestra capacidad de incidencia;
- diseñar una estrategia común de actuación en los distintos órganos, jerárquicamente hablando;
- trabajar en profundidad las propuestas que presentemos y conocer suficientemente todos los temas que se traten y tener formada una opinión sobre los mismos (la filosofía que trasciende detrás de frases como *esa no es nuestra guerra* es una de las causas fundamentales de falta de democracia completa);
- procurar rentabilizar esas propuestas en las comisiones- de los órganos que nos permitan una mejor posición de partida;
- si se fracasa, intentarlo en el órgano siguiente, pero respetando las reglas del juego; de nada sirve reproducir debates si no se renuevan los argumentos, o si no se plantean en el ámbito competente y pertinente;
- vigilar el paso de los temas por la escala de órganos para evitar la perniciosas modificaciones de matiz;
- difundir el trabajo que se esté realizando, en constante unión con el sindicato, CE y JP.

Como uno de los principios más importantes a tener siempre en cuenta está el de seguridad jurídica en relación a la jerarquía de órganos, y a la representación y representatividad con que se cuente. Es un arma peligrosa, y en principio sería aconsejable eliminar modificaciones en órganos diferentes sin competencia para ello. Como ejemplo, el Consejo Social no debe modificar la propuesta de presupuesto que le presente la Junta de Gobierno: si no le parece correcta debe devolverla con las apreciaciones que considere oportunas.

A continuación reseñaremos los 3 grandes temas que a nuestro juicio requieren la mayor atención, por su incidencia en el condicionamiento de las negociaciones sobre las condiciones de trabajo que acometan por los CE y JP:

Programación plurianual. Suele marcar el destino del grueso de las partidas presupuestarias susceptibles de usos múltiples. Conlleva inversiones en edificios y equipamiento, modifica la plantilla PDI, modifica y diversifica el número de alumnos, plantea necesidades de traslados, de promoción y especialización, y por los desajustes temporales en su concreción, origina carencias en todos los sentidos, con sus consiguientes quebraderos de cabeza. Participar en ella supone conocer directrices de política educativa nacional y autonómica. Implica a otros sectores de la enseñanza (EE.MM. fundamentalmente). Suele poder ser analizada a través de los presupuestos generales del estado y de la comunidad autónoma.

Aprobación o modificación de estatutos. Ardua tarea en la mayoría de los casos. En función de lo expresado anteriormente, lo fundamental sería establecer en ellos la mayor democratización posible.

Aprobación del presupuesto anual. Condicionado por disposiciones de rango superior, suele ofrecer grandes posibilidades de maniobra. Durante el periodo de elaboración del mismo es la mejor época para *sugerir* dotaciones presupuestarias concretas. Conviene saber manejarse con la contabilidad de la universidad. Debe vigilarse el capítulo de retribuciones y las partidas que recojan los capítulos en negociación: acción social, formación, etc...

Para terminar, convendría dejar claro que en cada universidad se hacen las cosas de un modo distinto. Incluso dentro de cada universidad, los equipos de gobierno (no hemos comentado en absoluto los órganos unipersonales) hacen cambiar el modo de trabajar. La posición del sindicato tampoco es la misma en cada universidad. Lo que hemos intentado ha sido orientar a los delegados y delegadas sindicales de CC.OO. en el *modus operandi* de la universidad, y en las fórmulas, ninguna mágica, pero posiblemente sí todas adaptables, que les pueden ayudar en su defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, así como en la consecución del objetivo de una universidad pública de calidad.