

## Universidad:

# Planes de gestión de calidad o el caos en la gestión

Desde hace un tiempo, la Gerencia de la Universidad de Cantabria viene planteando la puesta en práctica en la gestión de lo que denominan nuevas técnicas de dirección. Términos tan «modernizadores» como Plan de calidad de la gestión, gestión por objetivos, Plan de comunicación interna o el impulso de las comunicaciones de las distintas unidades, etc. Estas actuaciones, tan publicitadas, las consideraríamos positivas si no fueran un amargo sarcasmo ante el caos organizativo en el que nos encontramos. Sin poder entrar en todos los detalles que demuestren esta afirmación, demos unas pinceladas de la realidad actual.

Efectivamente, se pretende hablar de mejora de las comunicaciones internas cuando no recordamos otro período de tal parálisis negociadora que nos lleva a una escandalosa inestabilidad y discrecionalidad en las plantillas: hace dos años que no tenemos en el PAS Funcionario un baremo de provisión de puestos de trabajo, lo que paraliza toda oferta de empleo público y hace que se cubran todas las necesidades a través de Comisiones de Servicio o con la utilización de interinos para plazas que no existen en las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPTs.). Esto hace que la discrecionalidad en la ocupación de puestos abarque desde las escalas más bajas hasta las Jefaturas de Servicios, pasando por todos los Servicios Generales (Biblioteca, Deportes, etc.). Ante los reiterados llamamientos a la negociación hechos por los sindicatos, la Universidad parece cómodamente instalada en este *dejar pasar*, pues ya hace un año que a la Gerencia le caducaron los plazos por ella establecidos para la negociación de un Plan estratégico de gestión, otro plan, que actualizase las RPTs. (como puede comprobarse todavía en la Página Web de la U.C.).

Sigamos. El PAS-Laboral lleva un año y medio con el Convenio Colectivo denunciado. La U.C. se salió, sin el acuerdo con los representantes sindicales de la misma, de una negociación con otras universidades y las diferencias de derechos con respecto a nuestros compañeros se van agrandando. En el colmo de la impostura, la U.C. no ha pagado a este personal la subida del 1'8% aprobada en los Presupuestos Generales del Estado de 1999 para los empleados públicos.

Respecto al Personal Docente e Investigador, es más que evidente la inadecuación de la LRU para responder a las necesidades de las Universidades españolas. La rigidez con que define las figuras de contratados y los plazos que marca provocan la existencia de una gran bolsa de precariedad entre el profesorado universitario que trabaja en unas condiciones laborales pésimas. Nos felicitamos de que el Equipo Rectoral, tal y como se había comprometido en Mesa de Negociación sindical, haya presentado un plan para dar salida al problema de los Profesores Asociados que constituía la principal bolsa de precariedad en nuestra Universidad (supera el 30% del total de la plantilla de profesorado). No obstante, tenemos que lamentar la práctica reiterada del Equipo Rectoral de ignorar los órganos de representación y negociación sindical a la hora de concretar la propuesta. Consideramos que esta propuesta debe pasar por Mesa de Negociación sindical de la que podrían salir importantes mejoras.

En el último Claustro celebrado, el Rector se comprometió a negociar todas estas cuestiones con los agentes sociales en el primer trimestre de este año. El trimestre se acaba

y de lo dicho, una vez más, nada de nada. ¿Hasta cuándo? No parece que las llamadas medidas modernizadoras en la gestión puedan dar los resultados deseados cuando se parte y no se acometen otras situaciones que parecen necesarias, urgentes e imprescindibles. Desde luego, las consecuencias parecen tan viejas como las peores prácticas empresariales.