

tema del mes

La universidad en tiempo de crisis

Crisis y fragmentación de plantilla en el PAS

Juan José Bravo

Secretario General de la Sección Sindical de la Universidad Autónoma de Barcelona

El “decretazo” de mayo de 2010, por el que se recortaban en un 5% los sueldos de los empleados públicos, fue solo el inicio de un proceso que, bajo el mantra de “reducir el déficit público”, ataca un día si y otro también nuestras condiciones laborales. En momentos así es cuando se aprecia más claramente la importancia de situar la estabilidad en el trabajo y la contratación de calidad en el centro de nuestras reivindicaciones.

NUESTRAS universidades conviven con tasas de temporalidad que no tienen nada que envidiar a las de cualquier cadena de comida basura. Pero, además, el propio concepto de “trabajador de la universidad”, ya sea fijo o temporal, se ha ido difuminando tanto en términos jurídicos como sociológicos y, lo que es más preocupante, en términos de auto-identificación y de acción sindical.

Por lo que respecta al Personal de Administración y Servicios (PAS) nos encontramos, junto con el personal funcionario y laboral fijo, incorporado en las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT), con trabajadores interinos y temporales, que se suponen encargados básicamente de los refuerzos y sustituciones de los primeros; con trabajadores ligados a proyectos de investigación (o de “apoyo a la investigación”, o de “capítulo VI”); con trabajadores de todo tipo de fundaciones, consorcios, etc, que supuestamente son externos a las universidades; con trabajadores “autónomos” que, jurídicamente no son ni trabajadores, sino solo proveedores de servicios; y con trabajadores de “contratas” que desempeñan su trabajo en las universidades.

Cualquier intento de explicar racionalmente los motivos de esta pluralidad de situaciones chocaría de bruces con la realidad. La adopción de una u otra figura jurídica a la hora de contratar a un trabajador o de dotar de la plantilla necesaria a un servicio depende básicamente de la voluntad política de cada universidad. Y cuando decimos “universidad” no hablamos necesariamente de la “institución” en sí.

Por una parte, los equipos de gobierno –y ahora diríamos “con honrosas excepciones” si se nos ocurriera algún ejemplo– se esfuerzan por alejar al máximo número de trabajadores del núcleo duro de la RPT y por difuminar su vinculación con la universidad. Esta política tiene claras ventajas laborales (abaratamiento, atomización, facilidad de despido, etc.) y, además, en el caso de las fundaciones, es necesaria para nutrir estos organismos que presentan muchas ventajas a la hora de escapar de los controles institucionales de las universidades públicas.

Pero, por otra parte, una de las gracias del tema es que el nivel de decisión de quién se contrata, mediante qué proceso de selección, y bajo qué figura jurídica, puede bajar lo suficiente para ser fun-

cional en la maraña de poderes fácticos que pueblan nuestras universidades. Que un trabajador (con nombre y apellidos o sin ellos) se integre en la RPT, o sea contratado como “capítulo VI” o como “autónomo” puede formar parte del regateo entre determinado director de servicio o de departamento y el Área de personal o el vice-rector al uso; la segregación de un servicio para convertirlo en fundación puede responder a los favores debidos a quien después –casualidades de la vida– aparecerá como presidente del patronato; e incluso la decisión de dejar de dar determinado servicio, reubicar a los trabajadores adscritos, y después contratarlo a una empresa externa, puede responder a los intereses de mandos intermedios muy alejados de los focos institucionales. Este fenómeno tiene como uno de sus efectos la “personalización” (por no decir la “enfeudación”) de las relaciones laborales que en colectivos como el Capítulo VI es realmente asfixiante.

Si hacemos un somero repaso a cómo la crisis está afectando a los distintos colectivos que podríamos definir como “periféricos” encontraremos bastantes rasgos comunes y algunas diferencias.

El primer rasgo común es, evidentemente, la fragilidad ante el despido. En la inmensa mayoría de los casos y, por definición en el colectivo de interinos y personal de sustituciones, ni siquiera se trata de un despido, simplemente de una “no renovación”. La diferencia puede servirnos para consolarnos si queremos mirar para otro lado, pero en muchas ocasiones la realidad es que se trata de trabajadores que, de manera continuada y exclusiva, han trabajado durante años en nuestras universidades, con el horizonte de algún tipo de estabilización futura; que han pasado algún tipo de proceso selectivo y que, al menos donde CCOO ha podido hacer los deberes, mantienen condiciones laborales bastante similares a la plantilla fija.

Resulta evidente que las RPT de PAS están tan “infradimensionadas” que los “refuerzos y sustituciones” son un eufemismo para las plazas estructurales no cubiertas, y, ante un panorama así, las decisiones de “no cubrir las bajas” que se han convertido en un latiguillo en muchas universidades deberíamos asumirlas, en términos sindicales, como un ERE encubierto.

La posibilidad de “no renovación” también está clara en el colectivo de Capítulo VI. Son trabajadores contratados jurídicamente por las universidades, pero, al menos en teoría, dependientes de la existencia de proyectos de investigación entre éstas y otros entes públicos o privados. En realidad, junto a técnicos de apoyo a convenios de investigación, tenemos trabajadores cubriendo necesidades estructurales, estudiantes de posgrado que no han alcanzado una beca, o personal investigador en formación que se ha contratado como PAS. Prácticamente todos ellos han sido seleccionados al margen de los procedimientos propios de las administraciones públicas. Esta situación ha favorecido el establecimiento de unos lazos de dependencia con el director del grupo de investigación o del servicio, que ha contribuido a atomizar extraordinariamente su vinculación con la universidad.

En estos últimos años se ha producido una explosión de contratación en este colectivo que en algunas universidades ya supera al PAS en régimen laboral que figura en la RPT. La acción sindical que hemos podido desarrollar no ha impedido que hayamos llegado al punto de un peligro real de una plantilla en paralelo. En buena parte de las universidades no están recogidos en el ámbito de aplicación de los convenios, tienen retribuciones inferiores a las de figuras equivalentes en la RPT y, en general, un “catálogo de derechos” por debajo del resto de la plantilla. En pocas universidades se ha podido estabilizar a parte del colectivo e, incluso donde más se ha podido avanzar en ese sentido, como en la Autónoma de Barcelona, el equipo de gobierno está aprovechando la crisis para intentar eliminar un acuerdo vigente desde 2003.

Los trabajadores de fundaciones y organismos similares y los autónomos, así como los trabajadores de contrata tienen en común que, jurídicamente, no mantienen una relación laboral con las universidades. En la práctica, su grado de alejamiento real con la plantilla del PAS es muy diverso y la forma en que les afectan los recortes ligados a la crisis también. En términos generales no han sufrido el

5% de recorte salarial ni están dentro de los planes de “reducción de los gastos de capítulo 1”, pero, principalmente en los casos de personal de fundaciones y autónomos, el efecto de rebote de las medidas de reducción del presupuesto de las universidades se combina con una situación de extrema debilidad laboral.

En aquellas fundaciones en las que una parte de los trabajadores se han mantenido como PAS de las universidades -en Cataluña lo hemos conseguido gracias al artículo 1 de nuestro convenio de PAS laboral- las comparaciones, más que odiosas, han sido muy útiles y la posibilidad de incidencia sindical ha resultado más fácil.

En el caso de los falsos autónomos, la demostración de la existencia de una relación laboral encubierta parece imprescindible para poder hacer una defensa efectiva de sus condiciones de trabajo. Sin eso quedan reducidos a unos proveedores con una capacidad de negociación mínima. Tanto en su caso, como en el de los trabajadores de contrata, la tentación de trasladar a los trabajadores –en términos salariales y de empleo– la reducción del gasto corriente (cap. II de los presupuestos de las universidades) es una amenaza a la que tenemos que hacer frente.

Los trabajadores de fundaciones y organismos similares y los autónomos, así como los trabajadores de contrata, no mantienen una relación laboral con las universidades

Son tiempos duros. La presión de los trabajadores que forman el núcleo duro de la RPT dentro del PAS de las universidades para que dediquemos nuestros esfuerzos sindicales a velar por sus derechos, es no sólo legítima sino necesaria. Pero ser un sindicato de clase significa también tener la perspectiva suficiente para saber que la defensa de todos los trabajadores “periféricos” no sólo es de justicia sino imprescindible para evitar el dumping social. Olvidarlo supone correr el riesgo de acabar como el mono del libro de la selva en la versión de Disney: aguantando un capitel mientras el resto del edificio se desmorona a nuestro alrededor.