

XXI JORNADAS BIBLIOTECARIAS DE ANDALUCÍA

11 y 12 de noviembre de 2022
Dos Hermanas (Sevilla)

**Nuevas realidades: nueva generación
de bibliotecas y bibliotecarios**

Mesa redonda:

Defensa de la profesión y cambio generacional

Ponentes:

- * Yanira Díaz de Aránguiz López de Uralde
ALDEE. Vocal
- * Xoán Manuel Pérez Lijó
FESABID. Observatorio de Defensa de la Profesión
- * Pilar Fernández Romera
Servicios a la Ciudadanía de CCOO

Relatora:

- * Yolanda Gómez Romero
Ayuntamiento de Sevilla. Biblioteca

Las asociaciones profesionales como agentes impulsores del cambio en el modelo de contratación de la Administración

YANIRA DÍAZ DE ARÁNGUIZ LÓPEZ DE URALDE
ALDEE [i]. Vocal

El presente texto no trata expresamente sobre los convenios colectivos. Tan solo pretende mostrar cómo las asociaciones profesionales tienen en ocasiones y desde una posición equidistante, la capacidad de generar sinergias y aglutinar los actores necesarios para impulsar cambios tan positivos como necesarios para la profesión y las personas que la ejercen.

Para ello se presenta a continuación un caso práctico real que relata las acciones llevadas a cabo por la Asociación Vasca de Profesionales de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación para la consecución de un convenio laboral propio del sector de la gestión de la información en su ámbito territorial.

Palabras clave: asociacionismo profesional, contratación pública, convenios sectoriales, sector de la información.

THE PROFESSIONAL ASSOCIATIONS AS DRIVERS OF CHANGE IN THE PROCUREMENT MODEL OF THE ADMINISTRATION

Abstract: This paper is not specifically about collective agreements. It aims at showing how professional associations sometimes have, from an equidistant perspective, the ability to generate synergies and gather the necessary actors to promote positive and necessary changes for our profession and professionals.

i Asociación Vasca de Profesionales de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación. <https://www.aldee.eus/es>



To this aim, this paper presents a real case study that accounts for the actions implemented by the Asociación Vasca de Profesionales de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación ('Basque Association of Archives, Libraries and Documentation Centre Professionals') to achieve a labour agreement specific to the information management sector in its territorial scope.

Keywords: professional associativism, public procurement, sectoral agreements, information sector.

INTRODUCCIÓN

La forma de contratar por parte de la administración está cambiando en los últimos años. Si bien tradicionalmente los puestos de trabajo del ámbito de los servicios públicos se cubrían mediante procesos selectivos de concurso-oposición o contratación laboral directa por parte de la administración, los últimos años se está dando una tendencia cada vez mayor hacia la externalización de servicios mediante contratación pública o subcontratación.

Este nuevo modelo de contratación, a priori considerado más ágil y flexible, deriva muchas veces en una situación de precariedad laboral para las y los trabajadores finales, quienes, a pesar de desarrollar su trabajo en centros públicos, están contratados por las empresas privadas que obtienen las adjudicaciones.

El sector de la gestión de la información, cuyos profesionales desarrollan su labor en archivos, bibliotecas o centros de documentación de diversa índole, no se encuentra al margen de la tendencia mencionada y es uno de los afectados. Puede verse incluso más afectado que otros sectores, cuya actividad está regulada y cuyo personal está amparado por convenios laborales que protegen sus derechos laborales.

¿AGRAVIO COMPARATIVO, PRECARIEDAD LABORAL O AMBOS?

Con un modelo híbrido de contratación, personal público y personal procedente de la empresa privada puede coincidir en un mismo servicio, desarrollando funciones muy similares (incluso idénticas) a cambio de un sueldo totalmente dispar. Un sueldo que es siempre más bajo en el caso del personal "privado". En ocasiones es tan bajo, que prácticamente podemos hablar de precariedad.

Todo esto supone un agravio comparativo para un amplio segmento de la profesión, que lleva a cabo las mismas labores en un contexto de derechos y condiciones muy distintas (jornadas más largas, menos días de permiso, ...), así como en una situación de incertidumbre en lo que a su futuro laboral respecta. Además, en ocasiones, los pliegos de condiciones de los contratos no contemplan la subrogación del

personal y este cambia junto con la empresa adjudicataria. Este escenario dificulta cualquier tipo de arraigo para con la institución por parte de quienes cada cierto tiempo cambian su lugar de trabajo, hecho que, junto a otros muchos, entorpece y perjudica el buen discurrir de los servicios.

Cada vez son más, y más conocidos, los conflictos laborales fruto de diferencias de este tipo. A modo de ejemplo he añadido el más reciente (Anexo), que están viviendo nuestras compañeras de las *Bibliotecas Municipais da Coruña* y cuyo relato nos han facilitado amablemente desde el Comité de Empresa LTM.

EL ORIGEN DE LA SITUACIÓN

Podría decirse que no hay un motivo concreto ni único para que esta situación se dé, sino que hay muchos factores que inciden en distinta medida. En los procesos de contratación pública intervienen dos agentes principales: la administración contratante y las empresas que licitan al concurso.

Las administraciones que contratan convocan concursos donde ofrecen un montante económico a cambio de la realización de un servicio (pueden ser de otra índole, pero nos centraremos en el tema que nos atañe directamente), para cuyo desarrollo pueden poner además ciertas condiciones recogidas en lo que se llama pliego de condiciones técnicas. Es de esperar que el montante que la administración ofrece sea suficiente para afrontar los gastos que pueda generar la prestación del servicio requerido, incluyendo cierto margen de ganancia para la propia empresa.

Las empresas que licitan a los concursos, analizadas las condiciones recogidas en los pliegos, presentan su propia oferta económica (entre otra documentación), por lo general a un precio más bajo que el de salida, a fin de ser más competitivos en el concurso.

Presentadas todas las ofertas por parte de las empresas vuelve a ser el turno de la administración, que las evalúa y puntúa en base a unos criterios predefinidos para decidir de una forma lo más objetiva posible qué empresa es la que debe resultar adjudicataria del concurso.

Hasta aquí, la teoría; una teoría que describe un sistema, de entrada objetivo, en el cual las condiciones para la prestación de un determinado servicio están predefinidas por la administración y las empresas concurren en las mismas condiciones.

Veamos ahora cómo puede incidir cada uno de los agentes implicados (administración y empresas) en todo este proceso para que se dé un resultado de precariedad laboral:

Por un lado, tenemos a la administración, quien puede enfrentarse a dificultades a la hora de calcular el precio de salida del servicio. Se da la situación de que por lo

general el resultado del cálculo tiende a subestimar el valor real del servicio. Es decir, el presupuesto suele ir muy ajustado ya de entrada. Además, a la hora de definir las condiciones administrativas de los pliegos tienden a darle un alto valor a la oferta económica que presentan las empresas.

Por otro lado, tenemos a las empresas, que como decíamos al principio, presentan ofertas económicas más bajas a fin de obtener una mejor puntuación en el concurso, (obtendrán una puntuación más alta cuanto menor sea la cuantía ofertada, según marcan las propias condiciones).

EL RESULTADO

Sobre el resultado de este tipo de proceder también hemos hablado al principio: precariedad laboral que sufren trabajadoras y trabajadores finales. Esta precariedad (la que tiene que ver con lo meramente económico) deriva de la verdadera incapacidad de las empresas de hacer frente a sueldos más altos.

Ahora, analicemos el problema en la dirección opuesta. Una persona trabajadora no percibe el sueldo que merece a final de mes porque a su empresa no le llega el presupuesto. A la empresa no le llega el presupuesto recogido en su oferta económica, porque ha sacrificado una parte de la cuantía a cambio de obtener una puntuación mayor en el concurso. Recordemos, además, que la cantidad inicial a la que se le ha restado la cuantía por la empresa, era ajustada en origen.

LA SOLUCIÓN

En esta tesitura, la solución al problema parece relativamente fácil: la administración debería ofrecer un precio de salida más cuantioso, de manera que las empresas tuvieran margen para competir entre ellas sin que el damnificado final fuera la persona trabajadora.

Además, podrían hacerse cambios sustanciales en los baremos de medición de los diferentes apartados que componen los proyectos y ofertas que presentan las empresas a los concursos. Un sistema que a la hora de puntuar diera más valor a la parte técnica que a la económica, permitiría que la elección de la empresa estuviera basada en criterios que valorasen el servicio final (cuyo mayor beneficiado es la ciudadanía) por encima del ahorro económico.

Se han dado a su vez casos, en los cuales han sido las propias empresas las que han denunciado las condiciones de contratación planteadas por la administración, llegando incluso a renunciar a presentarse a estos concursos aludiendo a la imposibilidad de hacer frente a los gastos con el montante percibido.

CONVENIO COLECTIVO, SU UTILIDAD

En esta reflexión se encontraba ALDEE cuando una empleada pública, con años de experiencia en redacción de pliegos de condiciones para concursos, nos hizo conocedores de la dificultad a la cual se enfrenta en muchas ocasiones la administración a la hora de calcular el valor económico que tiene un determinado trabajo.

Esta dificultad deriva, entre otras cosas, de la imposibilidad de recurrir a una herramienta que indique de forma objetiva los baremos salariales en torno a los cuales se mueven quienes desempeñan su labor en nuestro sector. Herramienta considerada de gran utilidad a la hora de calcular el valor económico del servicio.

Un convenio colectivo, es según la RAE, un *acuerdo escrito entre uno o varios empresarios y una o varias organizaciones de trabajadores en el que se establecen las condiciones de trabajo a las que deberán ajustarse las relaciones laborales de un ámbito determinado*. Dentro de las condiciones que establece un convenio se encuentran, como no podía ser de otra forma, las económicas. He aquí una herramienta que puede determinar cuál es el valor (mínimo) que tiene nuestro trabajo.

El [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), dedica su Título III a la negociación colectiva y los convenios colectivos. El artículo 82, *Concepto y eficacia* especifica en su punto 3º que *los convenios regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia*. Es decir, todo empleado que perciba un salario inferior al recogido en el convenio, contará con los argumentos legales necesarios para defender sus derechos ante la empresa y reclamar la correspondiente subida de sueldo o cualquier otro beneficio que le corresponda, y se le esté negando.

EL SECTOR DE LA INFORMACIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS: ANTECEDENTES DE EUSKADI

En el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Vasca se han dado pasos importantes en torno a este tema. En Bizkaia, [trabajadoras de la Mediateca del Azkuna consiguieron](#), tras 38 días de huelga, que se las incluyese en el ámbito de aplicación del [“Convenio colectivo de intervención social de Bizkaia”](#). En Álava, tras largos periodos de negociaciones, delegadas sindicales consiguieron a su vez, en representación de todo el colectivo, que se incluyese a las bibliotecas en el [“Convenio colectivo para el sector de las empresas de ocio educativo y animación socio cultural de Álava”](#)⁷. En las negociaciones para su renovación han conseguido, además, establecer categorías diferenciadas entre auxiliar y técnico de biblioteca entre otros beneficios para quienes ejercen en ese sector en Álava.

Por lo tanto, sí; existían convenios aplicables a nuestra actividad, aunque no a toda, ya que en ambos convenios sólo se contemplaban las bibliotecas quedando fuera los archivos y los centros de documentación. Por otro lado, los ámbitos de aplicación en los que se ha incluido a las bibliotecas son muy extensos (tanto el ámbito del bienestar social como el del ocio amparan a diversos colectivos con perfiles y labores muy dispares) y no tienen una relación directa con nuestra labor. Esto hace que las negociaciones en torno a cuestiones específicas de nuestro ámbito de trabajo sean complicadas, ya que, al representar un porcentaje pequeño dentro del colectivo, nuestras necesidades se ven diluidas entre las de quienes constituyen la amplia mayoría del sector que abarca el convenio en sí.

DE LA REFLEXIÓN A LA ACCIÓN

Sin darnos cuenta nos habíamos marcado un objetivo: necesitábamos un convenio colectivo que abarcara a todas las áreas del sector de la información y en el cual se negociaran aspectos concernientes a nuestra realidad laboral.

Asumiendo nuestro total desconocimiento en la materia, recurrimos a un sindicato en el cual nos explicaron que, para negociar y llegar a firmar un convenio sectorial, era necesaria la implicación de distintos agentes:

1. Representación sindical
2. Representación empresarial
3. Representación de las personas trabajadoras

Más especificaciones al respecto [ii]

Estas serían las tres partes que se sentarían en torno a la mesa tras crear la pertinente comisión negociadora. Coincidiendo en el tiempo, se dio la circunstancia de que en Guipúzcoa había posibilidad de negociar un convenio. La ley no permite entrar a negociar un convenio para un ámbito de aplicación cuyo convenio está vigente, y tanto en Álava como en Bizkaia los convenios citados lo estaban, pero no era así en Guipúzcoa y esto nos daba una oportunidad única.

A partir de aquí, todo consistió en tocar muchas puertas. Se contactó con todos los sindicatos que tienen representación en el País Vasco. Nos reunimos con todos los que lo tuvieron a bien y les explicamos quiénes éramos, lo que hacíamos y lo que necesitábamos.

ii Legislación relacionada y más especificaciones sobre los convenios colectivos. Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

También se contactó con todas las empresas que tienen la nuestra como actividad en Guipúzcoa (ámbito territorial que se iba a trabajar). Se les explicaron los beneficios que les traería el hecho de contar con un convenio: la ley obliga a empresas (así como a trabajadoras y trabajadores) a cumplir con las exigencias del convenio que, entre otras cosas, marca un salario mínimo que deben cobrar las personas que desarrollen esa actividad. Esto se traduce en que el precio de salida de la administración correspondiente, debe calcularse teniendo en cuenta el sueldo que como poco, el trabajador final debe percibir. Asimismo, la empresa debe ser consciente de que su oferta también tiene que tener en cuenta este hecho, y ser suficiente como para hacer frente a los gastos derivados de nóminas de como mínimo, esa cuantía.

Este hecho genera, además de para quienes ejercen en el sector, un beneficio para las empresas especializadas en el mismo. Organizaciones multiservicio están abriéndose paso en nuestro ámbito, en muchas ocasiones tirando los precios a la baja a costa de los salarios de quienes trabajan para ellas; esto supone además que empresas con largas trayectorias en el sector se vean desplazadas de este mercado.

Contar con una herramienta que fije un salario base, hace que las empresas no puedan negociar a costa de los sueldos. Pero esta situación se puede seguir dando siempre que, en caso contrario, las personas afectadas no emprendan las acciones necesarias. Es decir, en los casos en los cuales una persona esté prestando servicio por un salario inferior a lo que el convenio que la ampara indica, es ella misma quien debe emprender acciones legales enfocadas a hacer que la empresa cumpla con las condiciones mínimas a las cuales le obliga (según su artículo 82.3 el Estatuto de los trabajadores) el convenio que regula sus derechos, y que la ampara por dedicarse a esa actividad concreta.

Por lo tanto, la tercera parte (la representación de la parte trabajadora, así como trabajadoras y trabajadores en general) es la que más concienciada debe estar con este tema y a su vez la que saldrá más beneficiada: hablamos de las personas que desempeñan su labor dentro del gremio de la gestión de la información. Se sentarán a negociar representantes de todo un colectivo, que habrán sido legitimados para ello por el resultado de un proceso de elecciones sindicales al uso. En el caso que nos ocupa fueron las empresas interesadas en el tema las que hicieron la labor de exponer el tema a sus empleados, así como de hacer una labor de concienciación y sobre todo de generar un ambiente propicio para que las circunstancias fueran favorables a la materialización del convenio.

Podríamos decir que el papel activo de la asociación vasca terminó en este punto.

LA ASOCIACIÓN COMO ELEMENTO IMPULSOR Y AGLUTINANTE

Decimos que el papel de ALDEE terminó en ese punto porque a partir de ese momento fueron las partes implicadas las que adquirieron protagonismo; cada una en su rol, cada una defendiendo sus intereses, pero todas con un objetivo común: elaborar esa herramienta que podría aportarles beneficios a distintos niveles.

ALDEE se quedó en ese punto porque no podía (al no estar legitimada para ello), ni debía, ir más allá. Como asociación profesional, la negociación de cuestiones laborales puras y duras no es nuestro ámbito ni nuestra ambición. Pero algo que sí nos mueve es defender nuestra profesión y sus profesionales: personas que se dedican a nuestra actividad, tanto en el ámbito público como en el privado, así como las empresas de nuestro sector.

ALDEE solo intentó poner encima de la mesa una herramienta que puede resultar muy útil para acabar con un problema. ALDEE solo “despertó” a los agentes necesarios (sindicatos, empresas y profesionales) para que se planteasen la necesidad (y los beneficios) de una herramienta de estas características y la posibilidad de empezar a trabajar para que viera la luz. Tocó, como hemos dicho, muchas puertas. Reivindicó quiénes somos, qué hacemos y para qué estamos aquí. ALDEE, compañeras y compañeros, simplemente, enfocó tiempo y fuerzas a conseguir un objetivo que finalmente pudo conseguir.

Le salió bien porque hubo un sindicato que entendió que el de la gestión de la información era un sector en sí mismo. Porque hubo una serie de empresas que también reivindicaron su sitio en el mercado y que tenían (tienen) la sensibilidad y la conciencia necesarias para luchar no solo por su economía sino por la de sus empleados. Y porque hubo una serie de empleados que también hizo su parte: se afilió, celebró elecciones sindicales...

Por lo tanto, podríamos decir que además de impulsora, la asociación tuvo un papel de aglutinante e intermediaria entre todos esos agentes necesarios para que esta historia llegara a buen puerto. El resultado, el [“Convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Guipúzcoa”](#).

CONCLUSIÓN Y FUTUROS MOVIMIENTOS

Todo trabajo hecho merece su recompensa, por lo que hemos celebrado, y mucho, el haber sido partícipes del primer convenio de nuestro sector a nivel estatal. Pero todavía queda mucho por hacer. El convenio es una herramienta cuya utilidad depende del uso que se haga de la misma. Es una herramienta que sirve para que profesionales en situación de precariedad tengan dónde agarrarse y cómo

argumentar que el salario que están percibiendo no se corresponde con la labor que realizan, pero de nada servirá si éstos no dan el paso de reclamar lo que les corresponde. Tampoco será de utilidad para que las administraciones calculen el precio de los concursos si éstas no lo consultan ni utilizan.

Por lo tanto, queda mucho trabajo por delante. Trabajo de dar a conocer, el propio convenio, así como las acciones llevadas a cabo por ALDEE. No con un afán aleccionador sino de dar ánimos a otras asociaciones para que intenten seguir nuestros pasos. Siendo conscientes de que no siempre se darán las circunstancias propicias y necesarias para que la historia acabe bien.

Trabajo con la administración, para que valore como merece la labor de gestionar la información en sus diferentes ámbitos. Para que sea consciente de las situaciones que su propio proceder genera en muchos casos, y para que, en los casos en los que se decante por la contratación externa, lo haga acorde a los estándares que marca la contratación pública socialmente responsable, lo cual, como explica [Juárez-Urquijo en su artículo](#) [iii] con el mismo título, supone adoptar criterios que exigen que los compradores miren a la hora de adquirir, más allá del precio e incluso del producto o el servicio, para considerar también cómo se produce y obtiene ese producto o servicio.

Trabajo con las empresas y trabajo con los profesionales a título individual también. Intentando crear conciencia de colectivo. Conciencia de asociacionismo y de unión. Porque unidas seremos más, más fuertes y nuestra voz alcanzará más lejos.

ANEXO

Situación laboral y profesional del personal contratado por la concesionaria de Servicios Bibliotecarios del Ayuntamiento de A Coruña

- Comité de Empresa LTM-Bibliotecas Municipais da Coruña -

En la actualidad la Red de Bibliotecas Municipais da Coruña consta de 9 bibliotecas; seis de estos centros están gestionados en su totalidad por una empresa concesionaria cuya obligación fundamental es la prestación de personal profesional. También existe un centro coordinador donde conviven empleados públicos y personal de empresa. En total hay 75 personas trabajando en la gestión indirecta de las bibliotecas, aproximadamente el 75% por ciento de todos los recursos humanos de la red.

iii Juárez-Urquijo, Fernando (2021). "Contratación pública socialmente responsable". Anuario ThinkEPI, v. 15, e15a03. <https://doi.org/10.3145/thinkepi.2021.e15a03>

Esta dualidad se inicia en los años 90, aumentando progresivamente hasta los datos actuales, y casi desde el principio ha planteado una serie de problemáticas que parecen irresolubles en este marco:

1. Precariedad: las personas trabajadoras de empresa se enfrentan periódicamente a los distintos procesos de contratación y adjudicación municipal, con la incertidumbre de desconocer la empresa que los asumirá, el respeto a las condiciones establecidas y la solvencia económica y profesional de la nueva entidad. Esta precariedad aumenta en los periodos, cada vez más extensos, en los que los contratos administrativos caducan y las empresas trabajan “sobre factura”.
2. Exigencias contractuales: los requisitos y funciones exigidas a la empresa adjudicataria en los contratos administrativos se trasladan directamente a la plantilla y normalmente se satisfacen acudiendo a la implicación de su personal que debe modificar sus condiciones habituales: cambios de turno, jornadas discontinuas o asistencias a eventos externos que son cubiertos exclusivamente por personal de empresa.
3. Falta de estructuración: la dualidad en la organización y jerarquía genera un alto grado de confusión respecto a la autoridad y competencias entre empleados públicos y personal de empresa, aspecto que repercute en el desarrollo de actividades y servicios bibliotecarios.
4. Desigualdad de condiciones laborales respecto a los empleados públicos:
 - un menor salario en cualquiera de las categorías profesionales.
 - un mayor número de horas ordinarias de trabajo.
 - no se aplican (o quedan al arbitrio administrativo) las medidas beneficiosas para empleados públicos, como, por ejemplo, la reducción de la jornada de verano o la libranza en días de no apertura de los centros públicos.

A todo este contexto debemos añadir la situación que viene dándose con la actual empresa, que lleva comunicando desde el mes de junio su incapacidad para pagar las nóminas y su deseo de abandonar el contrato firmado. Previamente, tanto desde el comité de empresa como de la propia empresa se llevan haciendo advertencias de que esta situación se podría dar. Este hecho, aunque terrible, no ha supuesto ninguna sorpresa, ya que desde el mismo momento de la publicación de los pliegos por parte del Ayuntamiento de A Coruña anunciamos y denunciemos desde el Comité de Empresa las incoherencias, falta de dotación económica e incluso ilegalidades que presentaban los pliegos. De hecho, sólo se presentó una empresa, la que estaba previamente, y es la que en poco tiempo se ha dado cuenta de la inviabilidad de la prestación del servicio con las trágicas consecuencias en las que nos vemos envueltos.

En resumen, las 75 personas trabajadoras de la plantilla se encuentran en “tierra de nadie” sin que empresa (por la responsabilidad directa que tiene) o Ayuntamiento (por la responsabilidad administrativa que conlleva) sean capaces de solventar una situación que en gran medida nace de los errores acumulados e irresponsabilidad.

Observatorio de la Profesión de FESABID y su papel en la defensa de la profesión

XOÁN MANUEL PÉREZ LIJÓ

FESABID. Observatorio para la Defensa de la Profesión

Esta comunicación realiza un repaso a la configuración del Observatorio de Defensa de la Profesión de FESABID, así como a los retos a los que se enfrenta la profesión a los que tendremos que hacer frente desde las entidades profesionales. Repasa el estado legal de las profesiones de nuestro sector y revisa la situación del acceso a la profesión en el sector público: mediante la convocatoria de oposiciones y contratos para los grupos que requieren titulación superior, así como para las categorías inferiores que no requieren titulación específica, pero con posibilidad de establecer certificación profesional. En el sector privado se diferencia entre las empresas del sector y las generalistas y se recomienda exigir de la administración una contratación pública socialmente responsable. Se informa del estado del convenio sectorial aprobado recientemente en Gipuzkoa así como de la situación de la formación, de los nuevos roles profesionales y de las oposiciones. Finalmente se indican una serie de demandas urgentes ante la administración y la empresa.

Palabras clave: FESABID, Observatorio de la Profesión, formación, convenio colectivo, contratación pública socialmente responsable, certificación profesional, profesión regulada, nuevos roles, oposiciones.

FESABID'S PROFESSION OBSERVATORY AND ITS ROLE IN THE DEFENCE OF THE PROFESSION

Abstract: This paper reviews the configuration of FESABID's Observatory for the Defense of the Profession as well as the challenges faced by the profession that need to be tackled by professional entities. This paper examines the legal state of the professions of our sector and the situation regarding the access to the profession in the public sector. The access is done via a public examination and work contracts for the groups that require a university degree and also for inferior categories that do not require a specific qualification but have the possibility to establish a professional

Nº 124, Julio-Diciembre 2022, pp. 57-68

certification. In the private sector, a distinction is made between enterprises specific to the sector, and those of a general nature, and it is recommended to demand to the administration a socially responsible public recruitment. The paper reports on the state of the sectorial agreement recently approved in Gipuzkoa as well as on the situation of the education, the new professional roles and the public examination. Finally, a series of urgent demands are made to the administration and enterprises.

Palabras clave: FESABID, Observatory of the Profession, education, collective agreement, socially responsible public recruitment, professional certification, regulated profession, new roles, public examination.

ANTECEDENTES

El Grupo de Trabajo de Defensa de la Profesión (GTDP) es un grupo de trabajo estable en la estructura de FESABID que trabaja en la línea de defensa del ejercicio profesional.

La aparición de este grupo de trabajo responde al plan estratégico 2015-2017 de FESABID en el que se aboga por el Fortalecimiento de las Asociaciones y Colegios Profesionales dentro del programa F3 (Formación, fortalecimiento, FESABID), basándose en la metodología BSLA – Building Strong Library Associations de la IFLA, con varias acciones llevadas a cabo desde el año 2015.

A finales de 2017 se crea el Grupo de Trabajo con la incorporación de varios miembros de asociaciones, colegios y empresas del Clúster. Una de las primeras actividades que realiza el GTDP es el desarrollo de una encuesta que permita esbozar un primer estado de la cuestión y con los resultados elaborar el Mapa de situación de la defensa de la profesión en las asociaciones y colegios que se presenta en 2019 <https://www.fesabid.org/wp-content/uploads/2021/05/mapadefensa051119.pdf>. Este informe concluye con una serie de acciones, y para llevarlas a cabo se propone la creación de un Observatorio de Defensa de la Profesión que se constituye a finales de 2019 con la participación de un representante de cada entidad federada en FESABID.

A partir de 2020 el Observatorio realiza acciones de defensa de la profesión dirigidas tanto al sector público como privado y está centrado, sobre todo, en la denuncia pública en la contratación de personal: categorías, funciones y retribuciones, aunque estas acciones son solo unas de las que el Observatorio pretende abarcar para incidir en la defensa de la profesión.

De lo expuesto, sus resultados y consideraciones apuntan a que entre las líneas de trabajo en las que el GTDP debe centrarse en los próximos años destaca la siguiente referida al Observatorio:

Observatorio de la Defensa de la Profesión: su objetivo es llevar a cabo una monitorización de la situación de la profesión en España, con el objetivo de defender la profesión y sus profesionales de cualquier tipo de acto que pueda ser considerado un “ataque” directo a las mismas. Para ello observa, detecta y visibiliza malas praxis provenientes desde diferentes ámbitos. Con la pretensión de actuar de forma coordinada. Está integrado por miembros de las asociaciones y colegios de la Federación y desarrollan su labor en base a un procedimiento consensuado por los miembros del grupo.

Por defensa de la profesión entendemos aquellas cuestiones que afectan a los profesionales y que tienen que ver con las convocatorias de puestos de trabajo, ofertas de empleo, funciones, reglamentos y reconocimiento de la profesión y de los servicios en que trabajamos.

EL EJERCICIO PROFESIONAL

Enlazando con lo citado previamente sobre el reconocimiento profesional y centrándonos en el aspecto a desarrollar en esta mesa redonda de defensa de la profesión y cambio generacional hay una cuestión fundamental, que se nos plantea tanto a los profesionales como a las personas que aspiran a adentrarse en nuestras profesiones, la “profesionalización” de la misma, entendiendo como tal la necesidad de acceder a nuestras actividades profesionales con una titulación que respalde el acceso evitando de esta manera el intrusismo profesional.

Para poder acceder de esta forma, objetivo que muchos de nosotros demandamos, la nuestra tendría que ser una profesión regulada: *podría decirse que las “profesiones reguladas” son aquellas actividades profesionales para cuyo ejercicio se exige estar en posesión de cualificaciones específicas.*

FESABID encargó un estudio a un gabinete de abogados sobre la profesión regulada y las posibilidades de acceder a ella, así como la realidad legislativa en España, tanto en el Estado como en las comunidades autónomas, para determinar el papel de la profesión regulada en las diferentes administraciones, así como las posibilidades y vías legales de conseguir la regularización. Este estudio hace hincapié en las directrices europeas y cómo afectan a nuestra profesión.

La directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales permite el reconocimiento automático de un número limitado de profesiones. Se basa en tres pilares:

- Reconocimiento de requisitos de formación mínimos y armonizados
- Reconocimiento de títulos de formación

- Reconocimiento automático de la experiencia profesional

De esta forma, la directiva 2005/36/CE resulta de aplicación a todos los nacionales de un Estado miembro que pretendan ejercer una profesión regulada en un Estado distinto a aquel en que obtuvieron la cualificación profesional. La directiva define las profesiones reguladas en los siguientes términos:

a) «profesión regulada», la actividad o conjunto de actividades profesionales cuyo acceso, ejercicio o una de las modalidades de ejercicio están subordinados de manera directa o indirecta, en virtud de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, a la posesión de determinadas cualificaciones profesionales; en particular, se considerará modalidad de ejercicio el empleo de un título profesional limitado por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas a quien posea una determinada cualificación profesional.

La directiva no alude a competencias o ámbitos profesionales concretos, sino que se refiere a estas profesiones reguladas como aquellas en las que una norma ha determinado que el ejercicio de estas actividades requiere estar en posesión de una cualificación específica. No se exige ningún rango para esta norma que podrá ser una ley, un reglamento, una orden ministerial o similar. La promulgación de esta norma corresponde a los Estados miembros.

Las profesiones reguladas están objetivamente justificadas por motivos de orden público y seguridad o salud públicas, o por razones imperiosas de interés general, como, entre ellas, la propiedad intelectual, la conservación del patrimonio histórico y artístico nacional, los objetivos de política social y los objetivos de política cultural.

El estado transpone la normativa europea de la siguiente manera, indicando lo que es una profesión regulada: a los exclusivos efectos de la aplicación del sistema de reconocimiento de cualificaciones regulado, se entenderá por «profesión regulada» la actividad o conjunto de actividades profesionales para cuyo acceso, ejercicio o modalidad de ejercicio se exija, de manera directa o indirecta, estar en posesión de determinadas cualificaciones profesionales, en virtud de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas.

Respecto a las profesiones relacionadas con la Documentación e Información el Estado hasta ahora no ha considerado que deba regular su ejercicio por lo que en la actualidad su desempeño es libre y no sujeto a titulación específica. Sí se ha establecido para este sector un plan de estudios que contempla las enseñanzas requeridas para obtener una titulación en este campo, que engloba a los profesionales que trabajan en bibliotecas, centros de documentación y archivos, así como a los gestores de contenidos en todo tipo de organizaciones. Ahora bien, la superación de estos estudios y la consiguiente obtención del título no es un requisito obligatorio para ejercer la profesión.

De esta manera, las profesiones de la Documentación e Información no quedan reservadas a los titulados en esta materia, pudiendo ser desempeñadas por profesionales de otros sectores.

Para que pudieran pasar a ser profesiones reguladas sería necesario que se dictara una ley, que, amparada en razones de interés general, regulara su ámbito específico y sus competencias y que exigiera para su desempeño la posesión de un título habilitante, respetando en todo caso, los principios de no discriminación y proporcionalidad.

La falta de regulación de las profesiones de este sector tiene consecuencias importantes para los profesionales que se dedican a ella.

- En el ámbito privado la contratación del personal no requiere más requisitos que el respeto a las normas establecidas para la contratación de trabajadores.
- En el ámbito público, hay que tener en cuenta las normas de Función Pública y las de Contratación del Sector público.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, a través de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se determinan los requisitos para el desempeño de cada puesto. Las relaciones de puestos de trabajo han de indicar, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión y a lo que aquí nos interesa, los requisitos exigidos para su desempeño.

Este informe se estudió y debatió dentro del Observatorio de la Profesión y a raíz del mismo se llevó a cabo en Madrid, el pasado 18 de enero del 2022, el *II Foro de Reflexión de FESABID: Profesión, Profesionales, Profesionalización*, como su título indica, se centró en los aspectos correspondientes a la profesión y a quienes la ejercemos incidiendo en temáticas como la formación, las oposiciones, los perfiles profesionales, la contratación con la administración o el convenio colectivo del sector.

ACCESO A LA PROFESIÓN

Administración Pública

Con contadas excepciones, la mayoría de las normativas específicas en leyes y reglamentos, tanto estatales como autonómicas, no indican la necesidad de contar con una titulación específica para acceder a un puesto de trabajo en la administración como archivero, bibliotecario, documentalista o museólogo. Para poder acceder a cualquiera de estos puestos se requiere una titulación de acuerdo a la categoría y funciones laborales, así A1 y A2 requerirían titulación de licenciatura o grado, C1

Bachillerato y C2 ESO o equivalentes. Pero, en todos los casos, no se determina en qué formación específica tiene que estar realizada la titulación en el caso de los puestos de categoría superior A1 y A2. El caso de los puestos de auxiliares y auxiliares técnicos, C1 y C2, los veremos más adelante.

Como señalamos más arriba las características y titulación de acceso para los cuerpos superiores son determinadas por la Ley de Función Pública del estado o de su aplicación similar en cada comunidad autónoma. Así, la mayoría de las leyes determinan que para nuestras áreas se demande principalmente titulaciones relacionadas con las ciencias sociales y humanidades, no siendo exclusivas, e incluyendo dentro de éstas a las relacionadas con la gestión de la información y la documentación en cualquiera de sus denominaciones.

Una excepción a esta norma es la que incluye la Ley de Bibliotecas de Cataluña que recoge que, para los puestos de facultativos A1 de bibliotecas, deberán estar en posesión de titulación específica. Por lo que conocemos en el caso catalán, se está cumpliendo esta norma en el acceso a los puestos de facultativos. Esta sería una vía a explorar en las nuevas leyes de bibliotecas y archivos que se puedan crear, o en la reforma de las ya existentes, para que se reconozca la titulación específica. En todo caso, la tendencia en la administración es la contraria, que se reconozca cualquier persona con titulación superior para poder ejercer puestos de dirección de servicios de información y documentación. Un caso reciente ha sido el de la Biblioteca Regional de Murcia en la que ha accedido al puesto una persona proveniente de educación sin ningún conocimiento de nuestra área y que desde el Observatorio hemos afeado públicamente <https://www.fesabid.org/reivindicacion-biblioteca-regional-murcia/>. En todo caso es tendencia en las administraciones actuales, y la mayoría de puestos relacionados con las jefaturas de servicios ya están ocupados por personal de administración y no de titulaciones específicas. En algunas comunidades ya hay rumores de comenzar a ocupar puestos de direcciones de servicios como bibliotecas y archivos a personal de administración. Lamentablemente para la profesión creo que esa es la tendencia a corto plazo y tendremos que seguir presionando desde las entidades profesionales para reivindicar que se reconozcan los conocimientos específicos para cubrir los puestos de responsabilidad.

Auxiliares

El caso de los auxiliares de bibliotecas y auxiliares técnicos de bibliotecas es diferente y, si se me permite, peor aún desde el punto de vista del reconocimiento de la profesión o de titulación específica. En estos casos la equivalencia a los grupos C1 y C2 no exigen conocimientos especializados.

Carrera profesional

Por un lado, debemos exigir las posibilidades de poder ejercer una carrera profesional dentro del sector, por lo que, en caso de existir cuerpos C2, debemos demandar bien que existan también C1 o bien que pasen todos a ser C1 mediante titulación exigida (Bachillerato o equivalente) y pruebas concretas. Esto permitiría poder realizar carrera profesional dentro del cuerpo.

Certificación profesional

Por otro lado, nos encontramos con la necesidad de que para estos puestos se demande también conocimientos específicos y que no cualquier persona sin conocimientos pueda ocuparlos, de esta manera se evitaría cierto intrusismo profesional y, por otro lado, que las administraciones utilicen nuestros servicios para “retirar” personas que provienen de trabajos más penosos y puedan realizar sus últimos años de servicio en puestos más “relajados” o con “menor demanda física o intelectual”. Esto es una reivindicación que en muchos casos tendremos que librar frente a los sindicatos que, en muchas ocasiones, apoyan estas circunstancias.

Para poder conseguir reconocimiento profesional para este sector en Andalucía y Aragón se consiguió implantar la certificación profesional a través de las unidades de competencia profesional en bibliotecas (no para los otros servicios de información y documentación). En Galicia también se lleva años intentando, de momento sin resultado, conseguir la certificación profesional. De esta manera podremos presionar a la administración a que, para cubrir estos puestos, se exija formación específica o experiencia laboral durante un mínimo de tiempo para poder acceder a estos puestos.

Empleo en el sector privado

El sector privado va normalmente a rebufo de lo que acontece en la administración y no podemos exigirle a la empresa lo que la administración no demanda. Aun así, en muchos casos, la empresa sí demanda perfiles y titulación específica para asegurarse que los puestos que necesita cubrir estén ocupados por personas bien formadas y que, por lo tanto, puedan resolver las funciones para lo que son contratados.

A pesar de esto nos encontramos con muchas casuísticas en las que se piden titulaciones de categorías inferior para realizar funciones de categoría superior. Esto no es exclusivo de la empresa, también muchas administraciones lo realizan, sobre todo las locales que tienen menos conocimientos sobre las tareas y funciones que debemos realizar y que pueden valorar muy poco el trabajo que se realiza en los centros de gestión de la información y documentación. De esta manera vemos que no es algo exclusivo de la empresa privada y que las administraciones también cometen estos “errores”. Es conocido el caso del ayuntamiento de Gádor que visibilizamos también desde el

Observatorio de FESABID en el que se demandaba puesto de auxiliar de archivos y bibliotecas para realizar funciones de categoría superior. Finalmente se consiguió parar el proceso que esperamos que retomen cumpliendo nuestras demandas. <https://www.FESABID.org/el-ayuntamiento-de-gador-desconvoa-un-proceso-selectivo/>

En el sector privado además de estas casuísticas sobre titulación, tareas y funciones una de las demandas principales de las reivindicaciones profesionales es la remuneración del trabajo y que este se corresponda realmente con las tareas realizadas. En este sentido, desde el Observatorio de FESABID, en muchas ocasiones tratamos de afean públicamente los hechos con la esperanza de que se vayan mejorando los sueldos ofrecidos. Sobre esto ha sido reciente un debate en la lista IWETEL sobre los anuncios de empresas que no indican la remuneración y se ha debatido sobre su “ética” y si esto debería ser público o no. En todo caso es política de empresa, lo mismo que indicar el nombre de la empresa que contrata cuando se realiza a través de portales de empleo. No podemos demandárselo a las empresas, pero podría mejorar mucho conocer cómo está el sector y qué sueldos ofrecen para determinadas tareas, funciones y puestos de trabajo visibilizando la situación en el sector privado minimizando la precariedad laboral.

Concursos Públicos

Un sector empresarial, la mayoría de las empresas especializadas, puede ofrecer trabajos directamente para gestionar determinados servicios en la suya u otras empresas con las que establecen relaciones profesionales, pero en la mayoría de casos, las empresas realizan su trabajo para la administración accediendo a servicios a través de contratos menores o mediante licitaciones a concursos públicos cuando se trata de proyectos de mayor envergadura y que puede, en muchos casos, suponer la gestión directa de servicios que incluye la gestión de personal.

En este último caso nos encontramos con diferentes maneras de gestión que dependen del tipo de empresa. Cuando se trata de una especializada tiende a cumplir unos requisitos más exigentes en la contratación de personal, mientras que, cuando a estos concursos acceder empresas multiservicios, estos requisitos suelen ser más laxos.

Las condiciones del personal en los contratos de servicios a través de empresas no siempre son decisiones de la propia empresa, normalmente es la propia administración la que no incluye requisitos de formación, conocimientos y titulación exigida, así como rebaja tanto las condiciones económicas que obliga a que las empresas tengan que ir al límite en los sueldos o en la gestión de los servicios contribuyendo a la precariedad de los mismos. Casos de este tipo tenemos recientemente como la gestión de las bibliotecas municipales de Coruña que ya en el momento del concurso se había denunciado desde el personal y los sindicatos que eran unas condiciones

económicas muy precarias, como se vio finalmente en el estallido laboral de este verano y que aún no se ha resuelto.

Sobre la mejora de las condiciones laborales del sector profesional en el ámbito privado se ha conseguido firmar el primer convenio sectorial en la provincia de Gipuzkoa llegando a acuerdo entre el sector empresarial y el sindical. Sobre la administración debemos exigir una contratación pública responsable, como ha señalado en un artículo en IWETEL el compañero Fernando Juárez-Urquijo. En todo caso, sobre estas dos cuestiones hablará en estas jornadas la compañera Yanira Díaz de Aránguiz López de Uralde en su comunicación *Las asociaciones profesionales como agentes impulsores del cambio en el modelo de contratación de la administración*.

PERFILES PROFESIONALES

Otro campo abierto es la configuración de los perfiles profesionales que, para nuestro sector, que conozcamos solo existe para bibliotecas, realizado por el Grupo de Trabajo de Perfiles profesionales del Consejo de Cooperación Bibliotecaria

(https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/libro/perfiles-profesionales-del-sistema-bibliotecario-espanol-fichas-de-caracterizacion_1325/) La segunda edición, del año 2019, aporta las características que debe tener el personal de las bibliotecas y es una herramienta fundamental para realizar nuestro trabajo ya que, ante la inexistencia de normas que regulen legalmente la profesión, es la única herramienta que nos permite reclamar, ante convocatorias públicas, la figura profesional que corresponda a cada proceso de selección según las funciones demandadas.

Echamos en falta que desde la administración se trabaje en documentos similares para archivos y museos. Nos permitiría sacarle los colores a la propia administración en numerosas ocasiones ya que muchas veces desconocen e incumplen sus propias normas y documentos.

FORMACIÓN, OPOSICIONES Y NUEVOS ROLES

No es finalidad de este trabajo, y tampoco de la mesa en la que participamos, hablar de este aspecto, sin embargo, me parece necesario mencionarlo para hablar del cambio generacional. En todo caso, dentro de FESABID, existe otro grupo específico para trabajar esta cuestión.

Formación

Dentro de la formación tenemos que hablar de la formal o reglada y la no formal o no reglada. En la no formal está la labor que realizamos desde las asociaciones y colegios que, salvo en determinados casos, no son tenidas en cuenta por

la administración a la hora de ser valorada en los procesos selectivos, pero que son fundamentales para mantener a los profesionales actualizados ante los distintos retos profesionales. En esta categoría entran también las impartidas por academias, empresas y otras entidades. Dentro de la formación no reglada, pero valorada por la administración, está la que organizan las propias entidades públicas, servicios de bibliotecas archivos y museos, consejerías con competencia en estas áreas, las escuelas de administración, la FEGAMP u organismos similares en otras administraciones, que sí son tenidos en cuenta y que a veces son organizadas en colaboración con las propias entidades profesionales.

La formal reglada por excelencia es la realizada por las universidades que, como en otros muchos otros itinerarios formativos, se encuentra en permanente crisis y en estado de reinención. Ante esto se ha creado RUID, Red de centros y departamentos Universitarios españoles de Información y Documentación, que pretende identificar las titulaciones existentes y compartir experiencias e iniciativas con respecto a la puesta en marcha de los nuevos planes de estudio adaptados al EEES. Es una buena iniciativa porque permitirá resolver en conjunto los problemas de formación profesional universitaria y nos permitirá colaborar con un único interlocutor defendiendo propuestas que se adapten mejor a las demandas de los y las profesionales.

Oposiciones

Las oposiciones son otro de los aspectos a tratar tanto desde las entidades profesionales como desde la formación reglada. Existe una desconexión entre la realidad de la formación y las demandas de la administración para acceder a los puestos de trabajo. En este aspecto, y teniendo en cuenta lo señalado más arriba de que no se trata de una profesión regulada, el acceso a la administración está más relacionado en muchas ocasiones con el conocimiento de la propia administración, y sus leyes y normas, que con el conocimiento profesional. La propia administración es consciente de esto y se están planteando modificar los temarios y las pruebas de acceso. Lo que no quiere decir que se vaya a lograr en un plazo corto de tiempo, pero en todo caso es un camino que se comienza a andar y que, desde la administración central, podrá ir llegando al resto de las administraciones. El propio CCB ya proponía en el mismo grupo de trabajo de perfiles profesionales, una propuesta sobre los temarios de las oposiciones del Ministerio de Cultura.

Nuevos roles

En cuanto a los nuevos roles, es evidente, por lo menos en el caso de las bibliotecas y también de los museos, y viendo ejemplos de lo que está sucediendo en otros países de nuestro entorno, que el papel de “bibliotecario”, “archivero” y “museólogo” es solo uno de los roles con los que nos encontramos en nuestros servicios.

Dependiendo del lugar en que trabajemos se demandan roles centrados en otros aspectos sociales, culturales, tecnológicos... Ya existen en el día a día de nuestros servicios y seguramente todas las personas que participamos en las jornadas conocemos ejemplos de este tipo. Ahora, a lo que tenemos que responder es a lo siguiente: ¿de qué manera acceden las personas que tienen estos roles a trabajar en los servicios de gestión de la información y la documentación? El sistema de acceso actual no permite que estas personas lleguen a trabajar en esos servicios y es algo importante que se demanda ya en la actualidad en la que el peso de la gestión documental tiene menos peso que la difusión y el acceso a la información y a los documentos, para lo que es necesario la alfabetización y la reducción de la brecha digital y evidentemente de la brecha social y cultural.

REIVINDICACIÓN PROFESIONAL

Como colofón a todo lo que hemos tratado, y teniendo en cuenta que ya hemos dejado muchas cuestiones abiertas, tendríamos que hacer un repaso a varios temas pendientes de resolver como sector profesional. En lo que respecta a la Defensa de Profesión, nos encontramos ante muchos retos a los que tendremos que ir dando respuesta dentro de nuestras posibilidades, pero que no debemos dejar de lado en nuestro trabajo diario. No son todos los que hay que enfrentar, pero sí algunos en los que debemos centrarnos a corto plazo:

Administración:

- Reconocimiento profesional sea a través de conseguir la regularización de la profesión o de establecer en la leyes y normas específicas el papel de la formación específica y de perfiles profesionales que identifiquen las funciones que se realizan.
- Control de los procesos de selección para que sea adecuado lo demandado en el puesto de trabajo con lo solicitado para el acceso.
- Pruebas de acceso actualizadas a la demanda de nuestros servicios.
- Reconocimiento de la formación de las entidades profesionales y trabajar en conjunto con las universidades en los planes formativos adecuados a la demanda de la sociedad actual.
- Control de los concursos públicos para que los mismos reconozcan nuestra profesionalización y demandando que los costes de la licitación permitan dar servicios de calidad en igualdad de condiciones que los gestionados directamente por la administración.

Empresa:

- Reconocimiento profesional de categorías y funciones y de la remuneración de los profesionales.
- Apoyar el trabajo de las empresas especializadas y su colaboración entre ellas y con el resto de las entidades profesionales a través del Clúster FESABID o de su propia organización patronal.
- Trabajar conjuntamente por un convenio colectivo del sector.

En todo caso para lograr los objetivos que la profesión demanda es necesario contar con entidades profesionales fuertes que persigan estos objetivos y para lo que es necesario contar con la implicación de las y los profesionales.

Los asuntos profesionales desde la Asociación Andaluza de Bibliotecarios

PILAR FERNÁNDEZ ROMERA

Servicios a la ciudadanía de CCOO

Con esta comunicación quiero resumir la labor que la Asociación Andaluza de Bibliotecarios lleva realizando desde que preparó un borrador de orden de personal inspirado en la Ley 16/2003 hasta hoy día.

Palabras clave: bibliotecas, Andalucía, profesionales bibliotecarios, orden de personal, ley, defensa de la profesión, AAB, Asociación Andaluza de Bibliotecarios, Junta de Andalucía.

PROFESSIONAL MATTERS FROM THE ANDALUSIAN ASSOCIATION OF LIBRARIANS

Abstract: With this paper, I want to summarise the work done by the Andalusian Association of Librarians (in Spanish, Asociación Andaluza de Bibliotecarios) since it drafted a personnel order inspired in the 16/2003 Law until today.

Keywords: libraries, Andalusia, professional librarians, personnel order, law, defense of the profession, AAB, Andalusian Association of Librarians, Andalusian Regional Government.

ANTECEDENTES

Dos leyes son las que han articulado la creación, desarrollo y evolución de las bibliotecas en Andalucía, una muy primeriza como comunidad autónoma en el año 1983 y otra en el año 2003 que es con la que trabajamos actualmente.

20 años separan una ley de otra. La primera fue novedosa y de las primeras leyes sobre bibliotecas en toda España que nos hizo sentir orgullosos y protegidos y que dio origen por mandato a la creación de la Escuela de Biblioteconomía y Documentación, la primera en España, otro orgullo que formaría a los



profesionales que elevarían el nivel bibliotecario andaluz en sus distintos niveles de ocupación.

Ya con la segunda ley, en el año 2003, los profesionales de las bibliotecas nos sentimos esperanzados cuando por fin, en su artículo 26, se requería un reglamento que ya había sido reclamado por todos los trabajadores de los centros desde la primera ley en el año 1983 y desde la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación, desde su creación y su labor formativa desde 1982. El artículo al que me refiero dicta así: *En las bibliotecas de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, las funciones bibliotecarias que exija el cumplimiento de esta ley y sus normas de desarrollo se ejercerán por personal suficiente y con la cualificación y nivel técnico que precisen, de acuerdo con lo que reglamentariamente se establezca y con las normas que dicte el Estado en el ejercicio de sus competencias.*

Pero han pasado 19 años desde la aprobación, publicación y puesta en marcha de la Ley 16/2003 del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación y del reglamento aún no se sabe nada.

A lo largo de estas líneas voy a ir detallando lo que la Asociación Andaluz de Bibliotecarios (AAB) ha hecho desde el año 2004 y todas las trabas que ha ido encontrando en el camino para que tantos años después de la publicación de la ley, no tengamos un reglamento sobre personal de bibliotecas y Centros de Documentación.

En el 2004, recién estrenada la Ley del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación, la AAB presenta un borrador consensuado con los sindicatos CCOO y UGT de orden de personal. Este borrador está realizado por profesionales de bibliotecas y tomando como fuentes los reglamentos de IFLA y otros documentos relacionados realizados en España. Hay que puntualizar que no hay un reglamento como tal en toda España en ese año.

Siendo Rosario Ruiz, consejera y Rafaela Valenzuela, directora general del Libro y del Patrimonio comienzan unas relaciones muy buenas entre la Consejería y la AAB y se comienza a trabajar en esta Orden de Personal, ya que también el gobierno estaba decidido a regular la situación como así lo recoge en la Ley de Bibliotecas.

Después de muchas reuniones y de pasar este borrador por muchos estamentos y departamentos de la Junta de Andalucía, llega a un callejón sin salida cuando nos anuncia que no se puede desarrollar porque se entromete en la autonomía de los municipios sobre contratación de personal.

Tengo que recordar que en el periodo legislativo 2004-2010, donde se encuentran los dos cargos arriba mencionados, se crea el I Plan de Servicios Bibliotecarios de Andalucía (2008-2011), una de las mejores iniciativas que se ha tenido en Andalucía y que trajo mucha modernidad, tecnología y actualización a la Red de Lectura Pública de Andalucía.

En este Plan, en su objetivo estratégico 6 y su LPA18 recoge todo lo necesario a la cualificación y la regulación del personal al servicio de la Red de Lectura Pública de Andalucía.

Unos años antes se aprueba el Decreto 230/1999 de 15 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Sistema Bibliotecario, donde se determinan las horas mínimas de apertura de las bibliotecas en función de su población.

El artículo de Clemente Rodríguez Sorroche “Análisis de la situación actual de las bibliotecas públicas en Andalucía” de 2007 donde hace un estudio sobre la situación de las bibliotecas públicas en Andalucía, publicado en el Boletín de la AAB, ya nos anuncia que “este dato negativo está íntimamente vinculado al hecho frecuente de que el personal responsable de las bibliotecas públicas no está contratado a tiempo completo”.

En 2005 se elabora el Plan Integral para el Impulso de la Lectura en Andalucía, un plan muy ambicioso donde a día de hoy lo vemos totalmente abandonado. En su apartado 8.1 bibliotecas, ya habla de “Personal - Establecer los perfiles profesionales idóneos del personal que ejerce las funciones bibliotecarias. Determinación de las titulaciones académicas o los conocimientos específicos. - Se prevé la aprobación de una Orden en 2006”.

En 2010 la Junta de Andalucía crea la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales por decreto ley sin dejar claro cuál será el catálogo de personal que lo forme y qué requisitos debe cumplir, dando de lado a las posibilidades de un desarrollo mayor del personal dependiente de la Consejería de Cultura, dejándonos a la Asociación con la duda de si la Ley 16/2003 se queda sin contenido como bien lo recogen las alegaciones presentadas por la AAB a la creación de la Agencia y recogidas en el Boletín de la AAB: “Y finalmente manifestamos la inquietud y las dudas existentes en los profesionales de las bibliotecas de Andalucía, por las repercusiones que puedan suceder en la Asociación relativo a política bibliotecaria, donde existen compromisos y planes que creemos que ya no podrán seguir el curso previsto en la Ley 16/2003, de 22 de diciembre, del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación...”.

Más adelante, la AAB actualiza el borrador de Orden de Personal y le da un enfoque de recomendación, pero haciendo hincapié en la Ley 16/2003: Recomendaciones para el personal de las bibliotecas de la Red de Bibliotecas Públicas de Andalucía, según el Artículo 26 de la Ley 16/2003 de 22 de diciembre del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación.

Volvemos a dialogar con la administración para poder darle impulso a esta idea, aunque en un principio hay buena sintonía, el avance de las legislaturas y las renovaciones constantes en la Consejería de Cultura hace que quede de nuevo en un cajón olvidado.

En este artículo hago un breve repaso a todo lo referente a esta “Orden de Personal” tan deseada, pero con tal mal resultado. Son reflexiones y añoranzas desde la parte que me toca, pero que podéis profundizar en el artículo de Natalio Benítez Ragel.

CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

Después de tantas peripecias y desilusiones con la Orden de Personal, decidimos que deberíamos tomar otro camino que, aunque más largo, podría dar sus frutos y decidimos apostar por el Certificado de Profesionalidad para demostrar que los trabajadores de bibliotecas en Andalucía estaban sobradamente preparados y, además, cansados de ser de segunda, mal calificados y mal pagados en sus municipios comparados con sus compañeros de Ayuntamiento.

Los certificados de profesionalidad, regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral. Estos certificados acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral identificable en el sistema productivo, sin que ello constituya regulación del ejercicio profesional.

Comenzamos poniéndonos en contacto con el Instituto Andaluz de Cualificación Profesional para poner en funcionamiento la cualificación “Prestación de Servicios Bibliotecarios” y con CCOO que nos ayudó y nos dio pistas de cómo movernos con las certificaciones profesionales.

Comenzamos a realizar una campaña de sensibilización y hemos ayudado a preparar la documentación requerida.

Este trabajo dio sus frutos cuando hay ayuntamientos interesados e incluso se ha utilizado en ofertas de empleo público, como ha sido el caso del Ayuntamiento de La Palma del Condado en Huelva, que lo pone como requisito en las bases de la oferta de empleo.

Seguimos apostando por esta forma de reconocimiento de la profesión y, aunque ha cambiado la forma en que se realiza por parte del Instituto Andaluz de Cualificación Profesional, estamos en la AAB para informar. En nuestra página web lo mantenemos para su consulta.

<https://aab.es/cualificacion-profesional/>

CAMPAÑA EN DEFENSA DE LA PROFESIÓN EN ANDALUCÍA

En el mes de abril de 2021 comenzamos una campaña en defensa de la profesión, con una serie de acciones de cara a la sensibilización del personal con

responsabilidad en temas de bibliotecas y personal de los ayuntamientos de Andalucía. Entendemos que como Asociación profesional debemos darnos a conocer en los municipios y ofrecernos para consultas, dudas y asesoramiento sobre los profesionales que ejercen su trabajo en bibliotecas. Esto nace de la recopilación de quejas, dudas y consultas que nos llega a la AAB por parte del personal de bibliotecas, generalmente relacionadas con mala clasificación profesional, pocas horas de jornada de trabajo, mal pago de salario, etc. que nos lleva a pensar que los responsables de los ayuntamientos desconocen o valoran poco el trabajo que se desarrolla en las bibliotecas de las que son responsables.

Esta campaña comenzó con la elaboración de una carta y el envío de esta a todos los ayuntamientos de Andalucía. En la carta hablamos de la necesidad de contratación adecuada del personal de bibliotecas, del justo salario, recomendamos la cualificación profesional como garantía de profesionalidad y nos ofrecemos a solucionar dudas sobre contratación y sus procesos y estar en los tribunales de selección.

<https://aab.es/campana-de-defensa-de-la-profesion-en-andalucia/>

La siguiente acción que realizó la AAB fue un informe de asesoramiento a corporaciones locales para la celebración de oposiciones a bibliotecas de los grupos C2 y C1 / IV y III (Auxiliar y Técnico Auxiliar), en la que pretendemos dar un poco de forma a estas categorías y contenido de los grupos, a sabiendas del desconocimiento de muchas entidades locales.

Se produjo un poco de lío entre los trabajadores de bibliotecas porque no supimos explicar que no nos entrometíamos en ningún proceso abierto y menos en procesos de estabilización, que nuestro objetivo era el proteger la futura contratación en bibliotecas.

Solicitud a la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico de la Junta de Andalucía sobre las plazas de Ayudante de Bibliotecas

Continuamos esta campaña con un escrito a la Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico de la Junta de Andalucía por la desdotación de unas plazas de Ayudantes de Bibliotecas a favor de la dotación de plazas en museos, lo que se entiende por desvestir a un santo para vestir a otro. Entendemos que las ocho bibliotecas provinciales y la biblioteca de Andalucía ya estaban mal con la dotación de ayudantes y esta acción lo que hacía era agravar más la situación de falta de profesionales y aumentaba la carga de trabajo de los pocos que tenía aún.

Carta remitida a todos los Ayuntamientos de Andalucía sobre el proceso de estabilización-consolidación laboral

La última acción, por ahora, ha sido la de remitir una carta a todos los ayuntamientos de Andalucía informando y recordando la importancia del proceso de

estabilización y consolidación laboral y para que no dejaran fuera de este proceso a ninguna persona trabajadora en bibliotecas.

Continuaremos haciendo reivindicaciones sobre la profesión y sus profesionales y desde aquí invito a que se nos haga llegar cualquier sugerencia motivada para continuar en nuestro objetivo de dignificar la profesión y a los profesionales que la ejercen.

CONSULTAS A LA ASOCIACIÓN

Desde hace un tiempo mantenemos abierto un servicio de consultas de tema profesional en la AAB, todas estas consultas se resuelven lo antes posible y personalmente a través de una llamada de teléfono o por correo, rara vez.

Gran parte de las consultas versan sobre falta de promoción, mala designación del puesto ocupado, no tener el ayuntamiento RPT o Catálogo de personal con sus funciones, jornadas muy cortas o partidas, etc.

Durante este año hemos dado respuesta a 12 consultas, en el año 2021 fueron 27 y en 2020 11 consultas.

FESABID

La Asociación Andaluza de Bibliotecarios participa activamente en FESABID, desde ser miembros de su junta directiva a participar en distintos grupos de trabajo.

Aquí nos interesa el grupo de trabajo Defensa de la Profesión, “grupo estable dentro de la estructura de FESABID, con una de sus líneas de acción es canalizar las acciones tradicionales de defensa de la profesión”

Pero para ampliar información os remito al artículo de Xoán Manuel Pérez Lijó.

<https://www.fesabid.org/en-accion/defensa-de-la-profesion/>

BIBLIOGRAFÍA

Alegaciones de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios al borrador del Estatuto de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales 19 de noviembre de 2010. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, n. 98-99, p. 329-332.

BENÍTEZ RAGEL, N. El tortuoso camino de la AAB hacia la regularización profesional del personal bibliotecario en Andalucía. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 2021, n. 121, p. 31-48.

Decreto 230/1999, de 15 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Sistema Bibliotecario de Andalucía.

Ley 8/1983, de 3 de noviembre, de Bibliotecas.

Ley 16/2003, de 22 de diciembre, del Sistema Andaluz de Bibliotecas y Centros de Documentación.

PÉREZ SERRADILLA, P. I Plan de Servicios Bibliotecarios de Andalucía (2008-2011). *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 2009, n. 94-95, p. 77-84.

I Plan de Servicios Bibliotecarios de Andalucía: documento a debate. <https://www.bibliotecasdeandalucia.es/documents/1791661/1882120/IPSBA/be3f9591-8d2a-47ac-aab7-1c3ca420bc17> [Consultado el 1 de diciembre de 2022]

Plan Integral para el Impulso de la Lectura en Andalucía. https://www.bibliotecasdeandalucia.es/documents/1791661/1882120/PlanImpulsoLectura_23-05-2005/16b638e5-5a12-47b3-9844-3206200d2f50 [Consultado el 1 de diciembre de 2022]

RODRÍGUEZ SORROCHE, C. Análisis de la situación actual de las bibliotecas públicas en Andalucía. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 2007, n. 88-89, p. 11-33.