

Del debate a la acción: el asociacionismo frente a la externalización y la desregulación laboral

From debate to action: Professional associations confronting outsourcing and labor deregulation

Fernando Juárez-Urquijo

Juárez-Urquijo, Fernando (2024). "Del debate a la acción: el asociacionismo frente a la externalización y la desregulación laboral". *Anuario ThinkEPI*, v. 18, e18e33.

<https://doi.org/10.3145/thinkepi.2024.e18a33>

Publicado en *IweTel* el 28 de noviembre de 2024

Fernando Juárez Urquijo

<https://www.directorioexit.info/ficha2078>

<https://orcid.org/0000-0002-8466-4511>

Muskizko Udal Liburutegia / Biblioteca Municipal de Muskiz

Presidente de Aldee

ferjur@gmail.com



Resumen: Esta nota aborda la problemática de la externalización y la desregulación laboral en el sector de bibliotecas, archivos y centros de documentación (GLAM). Se reflexiona sobre cómo estas prácticas afectan las condiciones laborales de los profesionales y la calidad de los servicios, destacando la ausencia de un marco regulador específico y de asociaciones patronales en el sector. A través de la experiencia de *Aldee* en la firma del convenio sectorial de Gipuzkoa, se presentan las dificultades y limitaciones de impulsar soluciones locales frente a un problema estructural de alcance nacional. Asimismo, se analizan las divisiones internas en torno a la externalización: desde una postura ética que la rechaza como modelo, hasta una perspectiva pragmática que busca regularla para minimizar su impacto. Finalmente, se enfatiza la necesidad de una acción coordinada y estructural que garantice condiciones laborales dignas, salvaguardando los valores y la sostenibilidad del sector.

Palabras clave: Externalización; Desregulación laboral; Bibliotecas; Archivos; Documentación; Convenio sectorial; *Aldee*; Precarización; Negociación colectiva; GLAM; Ética profesional.

Abstract: This note addresses the challenges of outsourcing and labor deregulation in the library, archive, and documentation center (GLAM) sector. It reflects on how these practices impact professionals' working conditions and service quality, highlighting the absence of a specific regulatory framework and organized employer associations in the field. Drawing on *Aldee's* experience negotiating the Gipuzkoa sectoral agreement, it explores the difficulties and limitations of local solutions to a structural problem with national implications. Internal debates on outsourcing are also examined, ranging from an ethical rejection of the model to a pragmatic approach seeking to regulate and mitigate its effects. The note concludes by emphasizing the need for coordinated and structural actions to secure dignified working conditions while upholding the sector's values and sustainability.

Keywords: Outsourcing; Labor deregulation; Libraries; Archives; Documentation; Sector-specific agreement; *Aldee*; Precarious work; Collective bargaining; GLAM; Professional ethics.

A modo de preámbulo: No somos

Es probable que dediques gran parte de tu jornada a recuperar información. Imagina que la información a buscar somos nosotros (los profesionales de bibliotecas, archivos y centros de documentación) en tanto que activo económico. Encontraremos la ficha empresarial¹ en el catálogo de actividades económicas de la *Agencia Tributaria* pero nada (por lo menos hasta 2022), ni con las opciones de la búsqueda avanzada, en la lista de convenios colectivos –el marco que regula los derechos y obligaciones entre trabajador y empresario–. Tampoco encontrarás una patronal del sector constituida y organizada. Resumiendo: somos una actividad económica que carece de patronal y de un mecanismo regulador específico de relaciones laborales. Por defecto, se nos aplica un convenio “genérico” (por lo general el de oficinas y despachos) que permite ajustar gastos a nuestra costa. Estamos al albur del mercado.

Esta situación, creíamos, afecta sólo a los profesionales contratados por la empresa privada, un colectivo disperso, difícil de detectar, que pone de manifiesto (y sufre) nuestro escaso valor de mercado. Cuando el aumento del gasto público intenta contenerse recurriendo a la externalización, el paraguas de bienestar que ofrece la función pública se reduce y el colectivo “marginal” ya no lo es tanto. En las asociaciones profesionales solíamos situarlo en la periferia de nuestras preocupaciones: sabíamos que existía, pero carecíamos de datos concretos. Sin embargo, en Euskadi, esta realidad es imposible de ignorar. Y, sí, ahora preocupa en *Aldee*.

Necesitamos reconocernos como agentes económicos. Necesitamos sentirnos economía. Defender nuestra profesión no es sólo un ejercicio de resistencia cultural; también es una cuestión de mercado. Requiere activar los mecanismos para conseguir una negociación colectiva. Sin una patronal ni representantes sindicales comprometidos con nuestro sector, nunca habrá una mesa donde sentarnos a negociar un convenio. Y para lograrlo, no te rías, necesitamos trabajar en los imaginarios que sostienen y definen nuestra profesión.

Abolitio nominis y los imaginarios

Las transformaciones del sector de la información están alterando la naturaleza de las instituciones y sus profesionales. Muchos espacios de nueva creación, en su intento de mostrar que nacen adaptados a los nuevos tiempos, que son algo diferente, evitan la denominación biblioteca o la matizan (CRAIS, mediatecas, bibliotecas de creación...); prefieren el mediador al bibliotecario y aunque la titularidad de los espacios sigue siendo pública se recurre cada vez más a empresas externas para la gestión de personal, espacios y colecciones. Se incide en las denominaciones, pero no en la mejora de las condiciones: titulaciones no específicas y desregulación profesional siguen siendo habituales. Difícil no intuir un escenario laboral depauperado en el que los nuevos profesionales seguirán sin cualificaciones especializadas (igual que a finales del XX, pero a diferencia de hace 40 años, ahora sí tenemos una oferta de estudios universitarios y de personas formadas), sin marco regulado y sin una denominación que ayude a reconocerse como colegas.

Y mientras se degradan las condiciones laborales y perdemos hasta el nombre afloran los descontentos. Son recurrentes las polémicas que suscitan los mensajes de colegas que no se identifican con lo que las asociaciones al uso representamos y defendemos²; se nos acusa de ser acomodaticias, adocenadas e irrelevantes (**Anglada**, 2021). De la misma manera que nos preocupan y combatimos los estereotipos que nos identifican con algo rancio que –nos gusta creer– no somos, deberíamos rebatir con hechos la inacción que se nos atribuye y mejorar lo que transmitimos como asociaciones. Sí, somos buenos organizando cur-

Defender nuestra profesión no es solo un ejercicio de resistencia cultural; también es una cuestión de mercado

sos, jornadas y congresos (¿es eso un defecto?), difundiendo las tendencias del momento, teniendo alianzas entre nosotras –fortaleciendo de paso esa federación que compartimos, *Fesabid*– y aunque no siempre se vean los frutos, también trabajando por la profesión ante empresas, instituciones y responsables políticos. Necesitamos explicar mejor a los que observan esperando recoger los frutos³ lo que hacemos en la defensa de los asuntos públicos⁴. Esta nota es un intento.

Necesitamos reconocernos como agentes económicos. Necesitamos sentirnos economía

Ese jardín que decidimos pisar

Llevo tiempo dándole vueltas a contribuir con una nota *ThinkEPI* al debate sobre la externalización de personal en bibliotecas archivos y centros de documentación para hablar sobre la jornada⁵ organizada por *Aldee*, la asociación vasca de profesionales del sector, y *Fesabid* para conmemorar la firma del primer convenio laboral del sector⁶, un hito en el que la participación de *Aldee* fue clave.

<https://www.aldee.eus/es/saludo/ed-1>

<https://www.fesabid.org/quienes-somos>

El programa, diseñado para abordar la contratación externa desde una perspectiva transversal, reunió a expertos en derecho, representantes de la administración pública, empresas del sector, profesionales de bibliotecas y archivos, y representantes sindicales. La intención era clara: generar un debate amplio y proponer estrategias concretas para enfrentar los retos actuales en la contratación de servicios de información y documentación.

Carlos Amerych, profesor de Derecho Administrativo de la *Universidade da Coruña*, inauguró la jornada señalando que revertir los procesos de externalización es posible. Como ejemplo, mencionó el “rescate” del servicio de limpieza de su universidad, en el que él mismo había participado. Sin embargo, tanto su análisis sobre la complejidad de estos procesos como la intervención de Diego Maseda, director del Servicio de apoyo técnico y operativo de la *Red de Bibliotecas Municipales de A Coruña*, quien detalló los constantes vaivenes en la gestión de las bibliotecas coruñesas, dejaron entrever una conclusión clara: lo ideal sería evitar desde el principio que las externalizaciones se produzcan⁷. Javier Serrano Chamizo, asesor jurídico del *Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de Euskadi (OARC / KEAO)*, aportó un análisis técnico sobre cómo la *Ley de contratos del sector público (LCSP)* regula la contratación de servicios. En tono humorístico, se autodefinió como el “malo” de la jornada.

No pongo en duda que las administraciones cumplan la ley; tampoco que eso no es óbice para evitar las malas condiciones laborales que se denuncian ni las competencias desleales que sufren las empresas del sector como apuntó Josep Asensi, CEO de *Identification Care S.L.* Finalmente, Iker Callao, representante del sindicato *LAB*, expuso el proceso de gestación del convenio sectorial de Gipuzkoa. Este instrumento busca regular las condiciones laborales y establecer estándares mínimos en la contratación de servicios de información, ofreciendo una vía para mitigar la precariedad laboral en el sector y promover un marco más justo y equitativo para los profesionales.

Celebramos la creación y firma del convenio, un paso importante, pero inevitablemente surge la pregunta: ¿es suficiente un logro parcial en un panorama aún marcado por la precariedad y la desigualdad? Persiste la sensación de que estamos lejos de alcanzar una solución integral para un sector que demanda, con urgencia, una respuesta estructural y coordinada a nivel estatal.

Celebramos la creación y firma del convenio, un paso importante, pero inevitablemente surge la pregunta: ¿es suficiente un logro parcial en un panorama aún marcado por la precariedad y la desigualdad?

Aunque esta reflexión no pretende repetir ideas ya expuestas, es importante destacar que hemos demostrado que impulsar un convenio sectorial propio es posible. Sin embargo, su alcance es extremadamente limitado, restringiéndose a la provincia de Gipuzkoa. Replicar este modelo a nivel nacional enfrenta serias dificultades: la complejidad del proceso y el escaso interés de los grandes agentes implicados (sindicatos, empresas y administraciones) dificultan su proyección más allá del ámbito local.

El debate nos ha llevado a enfrentarnos a las tensiones entre ética y pragmatismo, entre resistencia y adaptación

Ya que estoy en el jardín disfrutemos el paisaje y aprendamos: el debate interno

En el seno de *Aldee*, las reflexiones sobre la contratación han generado intensos debates, enriqueciendo nuestras juntas y empujándonos a confrontar perspectivas diversas sobre lo que supone externalizar servicios. Las posturas dentro de la asociación pueden resumirse en dos grandes corrientes:

- Postura crítica: este grupo sostiene que cualquier iniciativa para regular la externalización, como la creación de un convenio laboral específico, podría interpretarse como un respaldo implícito a la externalización de servicios. Desde este punto de vista, trabajar en un marco regulador para algo que consideran negativo en esencia sería un flaco favor a la profesión, pues legitimaría un modelo de gestión que debería evitarse en lugar de normalizarse.
- Postura posibilista: quienes compartimos una visión más pragmática aceptamos que la externalización es una realidad que no podemos frenar, al menos en el corto plazo. Desde esta perspectiva, lo más sensato es minimizar los efectos dañinos de la externalización sobre las partes implicadas, especialmente los trabajadores. También incluimos en esta ecuación a las empresas que los contratan, dado que ellas juegan un papel clave en la calidad del empleo y el servicio.

El debate nos ha llevado a profundizar en la diversidad del sector empresarial que participa en la externalización. Si bien todas las empresas buscan beneficios económicos, su enfoque puede diferir significativamente:

- Empresas éticas y responsables: buscan compatibilizar el beneficio económico con un modelo de negocio que respete a los trabajadores y ofrezca condiciones laborales dignas. Conciben su éxito como una suma de beneficio económico y social, procurando un equilibrio ético que satisfaga tanto a los empleados como a las instituciones que las contratan. El convenio de Gipuzkoa fue posible porque las empresas de *Galde* (*Asociación de Empresarios de Archiveros, Bibliotecarios y Centros de Documentación de Gipuzkoa*) son de este perfil.
- Empresas puramente lucrativas: operan bajo una lógica más competitiva y agresiva, priorizando la reducción de costes salariales como principal estrategia para aumentar beneficios. Este modelo pone en riesgo las condiciones laborales de los trabajadores, convirtiéndolos en la variable de ajuste para maximizar ganancias.

La idea de desarrollar un convenio sectorial en Gipuzkoa surgió precisamente como una respuesta a esta diversidad de prácticas empresariales. Nuestro planteamiento inicial fue que un convenio podría articular unas reglas del juego claras y equitativas para todas las partes implicadas. Un convenio sectorial establecería:

- Estándares mínimos salariales y laborales: garantizando condiciones dignas para los trabajadores, sin importar qué empresa los contrate.

La externalización seguirá existiendo, pero tenemos la oportunidad —y la responsabilidad— de incidir en cómo se lleva a cabo, para que sea lo menos dañina posible y compatible con los valores de nuestra profesión

- Normas homogéneas para las empresas: generando un marco regulador que elimine ventajas competitivas desleales basadas en la precarización del empleo.
- Un equilibrio ético en el sector: permitiría diferenciar y dar preferencia a aquellas empresas que respeten los principios éticos en la contratación.

El debate interno en *Aldee* no ha sido fácil, pero ha sido necesario. Nos ha llevado a enfrentarnos a las tensiones entre ética y pragmatismo, entre resistencia y adaptación. Aunque seguimos sin un consenso pleno, lo que sí compartimos es la certeza de que cualquier solución debe priorizar el bienestar de los profesionales y garantizar la sostenibilidad de unos servicios de calidad para la ciudadanía. La externalización seguirá existiendo, pero tenemos la oportunidad —y la responsabilidad— de incidir en cómo se lleva a cabo, para que sea lo menos dañina posible y compatible con los valores de nuestra profesión.

Reflexión final: un modelo de gestión con el que hay que convivir

Las asociaciones hemos aprendido varias lecciones tras impulsar la firma del convenio sectorial en Gipuzkoa (*Gipuzkoa*, 2024). En primer lugar, hemos demostrado que establecer un convenio es posible, lo cual marca un precedente importante. En segundo lugar, aunque replicar este modelo en otros territorios no es imposible, su viabilidad real es limitada, ya que depende de múltiples factores: voluntad política, implicación de los agentes sociales y condiciones específicas del sector en cada territorio. Finalmente, la realidad más obvia: la externalización seguirá existiendo. Las circunstancias actuales no favorecen su desaparición; al contrario, su presencia se refuerza debido a la inercia de los agentes implicados, ya sea por necesidad, por dejación de funciones o por puro desinterés en abordar soluciones estructurales.

Para las administraciones, externalizar simplifica la contratación y favorece la disminución de gastos, dejando de lado cualquier compromiso social. No existe una voluntad de introducir mecanismos correctivos o transformar el modelo de contratación actual a menos que se produzca un conflicto significativo con repercusión mediática. La realidad es que solo grandes centros, con un número considerable de personal subcontratado, tienen capacidad para articular una respuesta organizada que permita plantear estos conflictos de manera efectiva.

El panorama sindical tampoco resulta alentador. En las reuniones que mantuvimos en Euskadi, los grandes sindicatos (*UGT*, *CCOO*) nos dejaron claro que no están dispuestos a abrir nuevas mesas de negociación para abordar convenios específicos del sector GLAM. Su posición es que las cuestiones laborales del sector ya tienen cabida en los convenios generales existentes, como ocurre actualmente en Bizkaia (*Bizkaia*, 2024) y Araba (*Álava*, 2021). Esta falta de interés obliga a los profesionales a buscar acomodo en sectores más amplios como el de intervención social o el de ocio educativo y animación socio cultural, lo que contribuye a diluir y desdibujar la identidad profesional del sector.

Además, las empresas especializadas en la gestión de archivos, bibliotecas y centros de documentación representan una minoría frente a las empresas generalistas, que suelen ofrecer servicios más competitivos al operar “a precio” y sin preocuparse por cumplir estándares de calidad o regulación profesional. La falta de un convenio sectorial claro que delimite perfiles y funciones permite que estas empresas generalistas dominen las licitaciones, desplazando a las especializadas.

Es necesario avanzar hacia un modelo en el que la externalización no signifique precariedad ni desprotección, donde se respeten los estándares éticos y profesionales, y donde los servicios GLAM se reconozcan como pilares fundamentales del desarrollo cultural y social

A esta problemática se suma el hecho de que, aunque existe una legislación amplia que regula la actividad de archivos y bibliotecas, su cumplimiento es deficiente. La desregulación profesional, unida a la falta de requisitos específicos en las titulaciones, crea un terreno fértil para la precarización. Sin criterios claros que reconozcan la especificidad y el valor del trabajo en bibliotecas, archivos y museos, la profesión queda expuesta a una constante degradación.

Aunque los avances son posibles, como lo demuestra el convenio de Gipuzkoa, resulta evidente que sin una acción coordinada y decidida de todos los agentes implicados, seguiremos navegando en un modelo que perpetúa desigualdades y pone en riesgo el futuro de la profesión

La externalización no es un fenómeno nuevo, pero su consolidación y expansión plantean retos profundos que las asociaciones profesionales debemos enfrentar. Es necesario avanzar hacia un modelo en el que la externalización no signifique precariedad ni desprotección, donde se respeten los estándares éticos y profesionales, y donde los servicios GLAM se reconozcan como pilares fundamentales del desarrollo cultural y social. Aunque los avances son posibles, como lo demuestra el convenio de Gipuzkoa, resulta evidente que, sin una acción coordinada y decidida de todos los agentes implicados, seguiremos navegando en un modelo que perpetúa desigualdades y pone en riesgo el futuro de la profesión.

Notas

1. Grupo: 966 - Bibliotecas, archivos, museos, jardines botánicos y zoológicos.
https://www.agenciatributaria.gob.es/static_files/common/internet/html/buscadorActividades.html?q=bibliotecas&pepigrife=966.1&filtersec=1&detalle=y
2. “Las asociaciones y colegios están para hacer congresos, hablar de tendencias inalcanzables y darse palmaditas en la espalda encantados de haberse conocido. De dignificar las condiciones laborales de la profesión ya otro día, que eso es mucho follón”. Mensaje difundido en IweTel el 30 de enero de 2023 en respuesta a una oferta de trabajo que ejemplifica a la perfección la pauperización del sector.
<https://listserv.rediris.es/cgi-bin/wa?A2=IWETEL;682ebedf.2301e&S=>
3. Marcus Olson escribió en 1965 *La lógica de la acción colectiva*, un análisis importante para comprender la participación social. Para Olson un gorrón, polizón o *free-rider* es aquel que disfruta de los beneficios de una acción colectiva sin participar en ella. ¿Nos quedaremos sin gorriones?
4. ¿Recuerdas la Ley de secretos oficiales? Más de una veintena de asociaciones de archiveros y bibliotecarios de toda España —incluida la *Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (Fesabid)*— presentaron alegaciones a la Ley de información clasificada, que sustituye a la Ley de secretos oficiales del franquismo, todavía vigente, en las que pedían, entre otros cambios, que no se pueda clasificar información sobre vulneraciones de los derechos humanos para ocultarlas al conocimiento público y que se sancione a quien lo haga (González, 2022).
5. Los RRHH en bibliotecas. Personal público o externalización conflictiva. Un equilibrio necesario.
<https://www.aldee.eus/es/cursos/los-rrhh-en-bibliotecas-personal-publico-o-externalizacion-conflictiva-un-equilibrio-necesario/ik-299/>
6. GALDE y LAB firman del convenio colectivo de Gipuzkoa.
<https://www.aldee.eus/es/noticias/galde-y-lab-firman-del-convenio-colectivo-de-gipuzkoa/be-337/>
7. La CIG denuncia “trabas” de la patronal tras decidir la UDC el “rescate” del servicio de limpieza.
<https://gcdiario.com/economia/392451-la-cig-denuncia-trabas-de-la-patronal-tras-decidir-la-udc-el-rescate-del-servicio-de-limpieza>

Referencias

- Álava (2021). “Convenio colectivo para el sector de las empresas de ocio educativo y animación socio cultural de Álava”. *Boletín oficial del territorio histórico de Álava*, n. 28, 10 marzo.
http://www.araba.eus/botha/Boletines/2021/028/2021_028_00789_C.pdf

Anglada, Lluís M. (2021). "Carta: Reflexiones sobre posibles razones de una minorización profesional excesiva y propuestas para su reversión". *Profesional de la información*, v. 30, n. 6, e300604.
<https://doi.org/10.3145/epi.2021.nov.04>

Bizkaia (2024). "Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo sectorial de Intervención Social de Bizkaia [código convenio 48006185012006]". *Boletín Oficial de Bizkaia*, n. 204, 22 octubre.
<https://gizardatz.net/wp-content/uploads/2024/10/BOB-22-10-2024-VI-CCISB.pdf>

Gipuzkoa (2024). "Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa [código 20104415012022]". *Boletín oficial de Gipuzkoa*, n. 97, 21 mayo.
<https://egoitza.gipuzkoa.eus/gao-bog/castell/bog/2024/05/21/c2403534.htm>

González, Miguel (2022). "Petición para que no se puedan declarar secretas violaciones de los derechos humanos". *El país*, 12 agosto.
<https://elpais.com/espana/2022-08-12/peticion-para-que-no-se-puedan-declarar-secretas-violaciones-de-los-derechos-humanos.html>



Asociación de Profesionales de Bibliotecas de Burgos

Fernando Izquierdo-Franco



Tras leer la nota de Fernando Juárez, uno se siente llamado a la acción, aprendiendo de nuevo qué acciones y compromisos se pueden llevar a cabo desde el ámbito asociativo.

Antes de entrar en materia, debemos mencionar que en Burgos tenemos información de "primera mano" sobre externalización bibliotecaria. El Ayuntamiento de Burgos ofrece a la ciudadanía una propuesta bibliotecaria muy peculiar (al menos así lo ven otros compañeros de profesión) con 4 bibliotecas gestionadas por la *Gerencia Municipal de Cultura* (personal laboral y funcionario) y 6 bibliotecas gestionadas desde la *Gerencia de Servicios Sociales*, a través de una empresa privada que contrata siguiendo el Convenio Colectivo del Sector ocio-educativo y animación sociocultural].
<https://cultura.aytoburgos.es/bibliotecas>

En lo que respecta a este personal de biblioteca y en algún caso miembro de la asociación, tenemos claro que lo primero es saber su opinión: ¿nuevo convenio específico o funcionarización de sus plazas? Como es común, opiniones para todos los gustos (con gente asociada, pero con una mayoría fuera de *APBB - Asociación de Profesionales de Bibliotecas de Burgos*).

Para nosotros el debate fue otro: ¿nuestra asociación busca lo que entendemos como la mejor opción para el servicio bibliotecario de la ciudad o seguimos la opción elegida por los miembros de *APBB* que trabajan para la empresa privada? Nunca debemos olvidar que no representamos a todo el personal bibliotecario de la provincia y que nos debemos a los intereses de los miembros de la *Asociación*.

Una vez decidido cuál es el camino elegido, nuestra experiencia en el ámbito laboral es positiva, aunque no haya sido decisiva. En el conflicto laboral por la aprobación del nuevo *Convenio de Personal Laboral* de la *Junta de Castilla y León* conseguimos tener diferentes reuniones con la Administración, pero no con los sindicatos que lo negociaron y firmaron.

<https://www.apbiblioburgos.es/asociaciones-y-defensa-de-la-profesion>

Hemos podido comprobar que las asociaciones pueden y deben tener un papel en la negociación laboral y así nos lo reclaman los socios, sobre todo cuando no se ven representados por los sindicatos mayoritarios (algo que sucede en otros ámbitos del sector público: universidad, pequeños ayuntamientos, etc.).

Coincidimos en que la externalización seguirá existiendo, pero no dejaremos de trabajar para que sea en unas condiciones dignas y que pongan en valor los servicios que ofrecen bibliotecas, archivos, museos, centros de documentación, etc.

Pero, además, surge una nueva reflexión ¿qué sucede con los compañeros que trabajan para la Administración Pública como personal laboral y que también se encuentran/encontrarían dentro de estos convenios generales?

Algunos ayuntamientos tienen un convenio colectivo donde el perfil bibliotecario y/o archivero queda bien definido y amparado, pero en los ayuntamientos pequeños la contratación/regulación deja mucho que desear. Cada uno denomina de una manera al personal que contrata para atender la biblioteca, siendo muy común el puesto de “Auxiliar administrativo encargado de la biblioteca”, pero que convive con otros: “encargado de biblioteca, bibliotecario, auxiliar de biblioteca-telecentro, auxiliar de biblioteca y guardería, auxiliar de biblioteca con funciones de turismo”... y así hasta el infinito. Y por desgracia va unido a su integración en el convenio de oficinas, convenio de la construcción o aquel que más beneficie al Ayuntamiento de turno.

En definitiva, queda mucho por mejorar en la situación laboral de profesionales del sector GLAM y coincidimos con *Aldee*, es preciso pasar a la acción para tener otra visibilidad en el mercado laboral. Si el servicio bibliotecario se puede cuantificar y estudiar el ROI (retorno de la inversión en bibliotecas), también se puede profundizar en la regularización laboral.

Fernando Izquierdo-Franco

Biblioteca Municipal de Burgos

Presidente APBB

presidencia@apbiblioburgos.es



Rede de Bibliotecas Municipais da Coruña

Diego Maseda-Seco



Me sumo a esta nota, y muevo los marcos de los jardines a las canciones, no sin antes agradecer a *Aldee* la organización de estas jornadas, por reunir a la diversidad de agentes implicados en la externalización de servicios y, por supuesto, por haberme invitado para compartir la realidad coruñesa que, aunque la mayoría de la ciudadanía lo desconoce, lleva externalizando servicios bibliotecarios desde la década de los 90 y hasta el día de hoy. El logro de *Aldee* en forma de convenio sectorial provincial es, sin duda, merecedor de celebración y digno de imitar en otros territorios.

Resulta natural y lógica la contraposición de posturas en el seno de la *Asociación* con respecto al convenio y las externalizaciones. Trabajar por conseguirlo puede ser interpretado por las Administraciones como un respaldo a la externalización y no hacerlo implica asumir la ley del más fuerte

que, como sabemos, no suelen ser las y los profesionales de las empresas privadas. Sostengo, como apuntaré más adelante, que en la profesión y en el asociacionismo vamos a tener que pasar por otros (también intensos) debates cuando las Administraciones inicien procesos de reversión de servicios y se encuentren con los derechos laborales del, hasta ahora, personal externalizado.

Problemas (Las Bistecs, 2016)

Además de la diferenciación entre las empresas éticas y responsables y las puramente lucrativas, considero que se hace necesaria una distinción en el escenario de las externalizaciones de los servicios públicos: una cosa es externalizar una actividad puntual por razones de urgencia, grado de especialización o excepcionalidad, por ejemplo, y otra muy distinta hacerlo con puestos y actividades estructurales que además, como en el caso de bibliotecas de A Coruña, cuentan con personal funcionario propio desempeñando puestos homólogos y recogidos en su RPT.

Es grave externalizar depauperando una profesión y un escenario laboral que no conoces ni valoras (opinión que emito a la vista de los criterios de valoración que suelen priorizar únicamente cuestiones económicas), pero más grave es hacerlo al mismo tiempo que en tus filas cuentas con profesionales idénticas/os (pero, digamos, de clase A).

Luego, claro, llegan los problemas

Cabe decir que, pliego tras pliego, el Ayuntamiento de A Coruña exige a las empresas que concursan la subrogación del personal y la adecuación de sus perfiles a los Perfiles profesionales del sistema bibliotecario español: fichas de caracterización, publicada por el *Ministerio de Cultura y Deporte* en el año 2019 (CCB, 2019). El Ayuntamiento no quiere a nadie extraño ni en la profesión bibliotecaria ni en las instalaciones de las bibliotecas coruñesas: cualquier ciudadana/o del municipio reconoce el personal bibliotecario que atiende los mostradores de su biblioteca desde hace años, que programa sus actividades con periodicidad fija o que recibe a escolares en cada una de sus visitas a la biblioteca en el marco de la estable colaboración con las escuelas.

Fucking money man (Rosalía, 2019)

Por suerte, el personal externalizado de las bibliotecas de A Coruña hemos sido conscientes rápidamente de lo precario de nuestra situación y nos hemos organizado enseguida. En las últimas elecciones sindicales, en el año 2021, diecisiete personas nutrían las listas del sindicato *CIG* y siete la de *UGT*. En suma, el 37% de la plantilla sin contar con el resto de personal afiliado.

Desde 2008 contamos con un acuerdo de empresa que en 2018 convertimos en Convenio (*Xunta de Galicia*, 2018), y que ha regido nuestras relaciones laborales con cada empresa que nos ha ido subrogando en el servicio. Hubo por supuesto intentos por destruirlo, casualmente de la mano de empresas generalistas que poco o nada conocían (y apuesto que aún no conocen a día de hoy) de la profesión y de sus profesionales. *Fucking money man* que diría Rosalía. Y el Ayuntamiento, un mero espectador.

La asociación de profesionales en nuestro territorio, *BAMAD (Asociación de Profesionais dos Arquivos, Bibliotecas, Museos e Centros de Documentación de Galicia)*, sigue al detalle la situación de la profesión y se manifiesta cuando tiene que hacerlo (*BAMAD*, 2019) aunque supongo que habrá para quien no sea suficiente. El asociacionismo somos las personas y en nuestra mano está mejorarlo si lo consideramos necesario.

Cómo repartimos los amigos (*Ella Baila Sola*, 2000)

Ahora, cuando las Administraciones se plantean internalizar servicios tenemos ante nosotros un escenario de colisión jurídica entre el Derecho Administrativo y el Derecho del Trabajo que ya ha sido tratado en numerosos artículos, como el de **Cavas-Martínez** (2022) o **Yagüe-Blanco** (2023) y reflejados en varias noticias de la prensa local en el caso de A Coruña (**Carballo**, 2024). Son recientes también varias sentencias del Tribunal Supremo que inclinan la balanza hacia las cuestiones de índole laboral, como la del 28 de enero de 2022, que “unifica la doctrina y declara que cuando una Administración Pública se subroga en un contrato de trabajo de carácter indefinido ha de mantener esa condición, y no aplicar la categoría de personal indefinido no fijo” (*Tribunal Supremo*, 2022).

Es un debate que hay que abrir y potenciar también desde el asociacionismo: ¿Cómo nos repartimos los amigos?, ¿Qué postura adoptamos hacia los RRHH en empresas externas ante una internalización de servicios por parte de una Administración?

Referencias

BAMAD (2019). “Bamad ante o conflito das bibliotecas municipais da Coruña”. *BAMAD Galicia*, 8 mayo.
<https://bamad.gal/2019/05/08/bamad-ante-o-conflito-das-bibliotecas-municipais-da-coruna/>

Carballo, Enrique (2024). “Las bibliotecarias de A Coruña rechazan pasar el concurso que propone el Concello”. *La opinión. A Coruña*, 25 octubre.
<https://www.laopinioncoruna.es/coruna/2024/10/25/bibliotecarias-coruna-rechazan-pasar-concurso-110420250.html>

Cavas-Martínez, Faustino (2022). “Fijeza laboral y reversión de externalizados en el sector público”. *Revista de jurisprudencia laboral*, n. 2/2022.
https://doi.org/10.55104/RJL_00319

CCB (2019). *Perfiles profesionales del sistema bibliotecario español: fichas de caracterización*. Ministerio de Cultura y Deporte, Consejo de Cooperación Bibliotecaria. ISBN: 978 9200009051
https://libreria.cultura.gob.es/libro/perfiles-profesionales-del-sistema-bibliotecario-espanol-fichas-de-caracterizacion_1325/

Tribunal Supremo (2022). *El Pleno de la Sala de lo Social del TS unifica la doctrina y declara que cuando una Administración Pública se subroga en un contrato de trabajo de carácter indefinido ha de mantener esa condición, y no aplicar la categoría de personal indefinido no fijo*. 28 enero.
<https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1221410>

Xunta de Galicia (2018). “Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa ‘ITM servicios bibliotecarios, S.L.’ no Concello da Coruña”. *Boletín Oficial da provincia da Coruña*, n. 244, 24 diciembre.
https://bop.dicoruna.es/bopportal/publicado/2018/12/24/2018_0000009534.pdf

Yagüe-Blanco, Sergio (2023). “Aspectos laborales de la reversión de servicios públicos: la integración de los trabajadores a la luz del Derecho constitucional y de la Unión Europea”. *Revista de treball, economia i societat*, n. 109.
<https://www.ces.gva.es/sites/default/files/2023-01/23%20Arti%CC%81culo%20CES%20CV%20Sergio%20Yag%C3%BCe.pdf>

Diego Maseda-Seco
Rede de Bibliotecas Municipais da Coruña
Universidade da Coruña
diego.maseda.seco@gmail.com