



# Bibliotecas Universitarias

## Relevo generacional: 21 años del siglo XXI, 20 años en el siglo XX

Gregorio García-Reche / Coordinador de Bibliotecas. Universidad de Málaga



Imagen extraída de la cuenta de Twitter @jaroficial

En 1983 se produce un hecho significativo con trascendencia hasta hoy: el gobierno de la nación aprueba la Ley de Reforma Universitaria, que da paso, entre otras muchas cosas, a la creación de las escalas de funcionarios en las universidades; y, como no podía ser de otro modo, las propias de bibliotecas.

Los reformados estatutos universitarios surgidos también como consecuencia de la Ley, constataban en sus anexos esa realidad creativa.

Vivimos con enorme ilusión los borbotones de ofertas públicas que surgían por doquier el año siguiente a la publicación de esos estatutos, y que incorporaban a ayudantes y auxiliares en cifras nada desdeñables, desde algunas unidades hasta varias decenas. Animadas también por el propio crecimiento de las universidades.

El tiempo transcurre de forma inexorable para la vida laboral de bibliotecarios, igual o parecido a la de profesionales de otros sectores;

pero que, dadas esas circunstancias, las actuales y las sobrevenidas, para su relevo puede que haya que considerar diferentes aspectos particulares de relevancia.

### ¿Existió el *librarian boom*?

En el tercer cuarto del siglo pasado, sin que exista unanimidad en definir el periodo concreto, aunque las fechas puedan estar comprendidas para nuestro país entre finales de los años 50 y mediados de los 70; se produjo el fenómeno de



# Bibliotecas Universitarias

natalidad conocido posteriormente como el *baby boom*, por la explosión de nacimientos que se produjo.

Esta peculiaridad demográfica está trayendo sus consecuencias también en nuestro ámbito por el agotamiento de la vida laboral de las personas que desarrollan su labor en él. Pero no por sí solo, ya que estas circunstancias generan habitualmente, y con carácter general, una constante carrera de relevos de forma natural (a excepción de acontecimientos que desgraciadamente anticipan el proceso), de manera puntual, sin aglomeraciones. En la universidad y, en consecuencia, en su biblioteca hay que tener en cuenta otros aspectos que provocan que esos relevos se condensen más y de una forma más preocupante.

Uno de esos aspectos podría encontrarse en la Ley de Reforma Universitaria (Ley, 1983). Sobre la base de esta Ley, a su vez apoyada en la Constitución de 1978, las comunidades autónomas, en virtud de sus competencias y al amparo de lo que establecían sus estatutos autonómicos derivados de ellas, aprueban en sus Consejos de Gobierno los estatutos universitarios que debían ser elaborados por los respectivos Claustros de las universidades existentes.

Exactamente dos años de trámites para ultimar ese importante recorrido que sentaría muchas nuevas bases, incluidas las de creación de

las escalas propias de Facultativos y Ayudantes, como el caso que nos resulta más cercano (Decreto, 1985). Pero aún debería pasar un año más para que empezaran a sucederse las ofertas públicas con las convocatorias de oposiciones.

Aún conservamos en nuestro archivo personal los impresos de las solicitudes para participar en unas diez convocadas en el último semestre de 1986, correspondientes a universidades públicas repartidas por buena parte de la geografía de nuestro país. Donde por procedimiento de oposición libre se ofrecían desde una decena de plazas, hasta más de 40 en algún caso. Y les siguieron muchas más.

Si tuviéramos la paciencia para desempolvar esos documentos y localizar los similares posteriores, podríamos sumar y comprobar el gran incremento, sin precedentes ni subsiguientes, de los nuevos miembros que coparon en aquel momento las plantillas de ayudantes. Para las de facultativo habría que esperar.

Gente joven, algunos con la veintena recién estrenada en ese siglo XX que comenzaba a terminar. Muchos noveles principiando sus andaduras laborales, cada vez más procedentes de las flamantes escuelas universitarias públicas de Biblioteconomía y Documentación (la primera promoción de la Universidad de Granada terminó de hornearse en junio de 1986, con su primer título tramitado el 10 de

julio de ese mismo año, damos fe de ello)... Seguro que todos con gran ilusión, aunque quizás un poco inseguros, al sentirse pioneros de una nueva conquista profesional.

También se aprobaron convenios colectivos de las plantillas de las universidades públicas de comunidades autónomas, que incluían categorías que complementaban las anteriormente descritas, con grupos laborales de auxiliares o técnicos auxiliares, o denominaciones equivalentes. Igualmente, recogidas en considerable cuantía en las relaciones de puestos de trabajo y sus consecuentes ofertas públicas, libres o a promoción interna, con ese régimen laboral o, por el contrario, si existía, en su equivalente funcional como escala propia de auxiliares.

Fueron momentos en los que, en el país, la universidad también comenzó a experimentar un gran crecimiento y proyección, que se manifestaba, entre otros muchos aspectos, en la creación de titulaciones, escuelas universitarias, facultades, escuelas técnicas... Y también de nuevas universidades. Que a su vez repercutía en nuevas instalaciones bibliotecarias que tenían que ser atendidas por personal técnico, tal como se contemplaba en sus relaciones de puestos de trabajo; que, de nuevo, redundó en otras oleadas de convocatorias públicas, aunque cada vez con menores dimensiones.



# Bibliotecas Universitarias

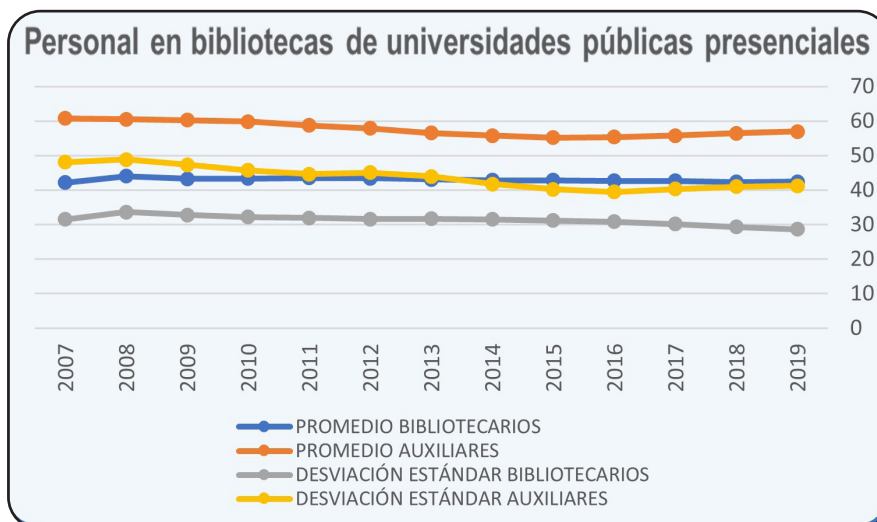
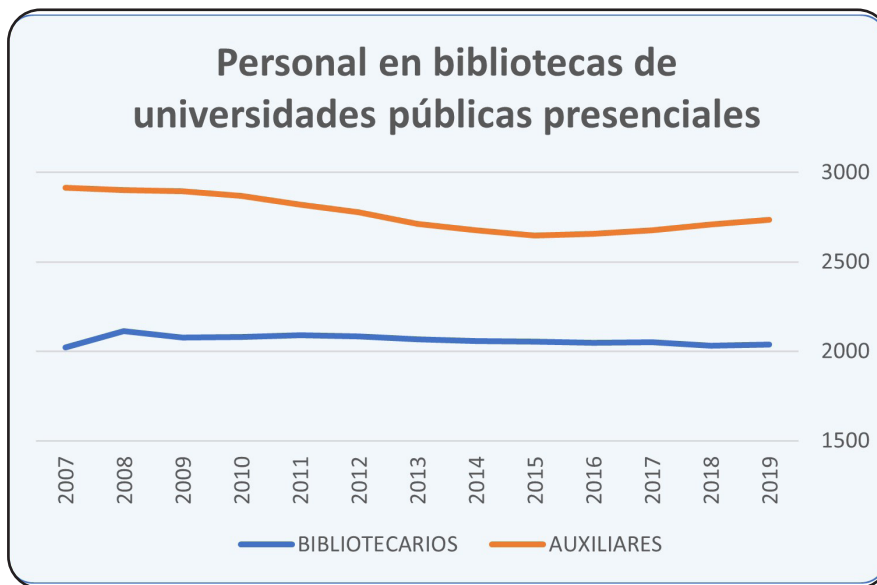
La evolución, a modo de ejemplo, en nuestra universidad ha sido, empleando la terminología utilizada en las estadísticas de REBIUN, de los 13 bibliotecarios (ayudantes) incorporados en 1987, hasta los 44 actuales (ayudantes y facultativos promocionados).

Nos hubiera gustado contar con datos de ese mismo periodo con carácter general para confirmar si la trayectoria era paralela en todos los casos.

No obstante, en un rápido vistazo a las citadas estadísticas, en el caso

de las bibliotecas de universidades públicas presenciales podemos constatar, desde que se cuenta con datos en ellas, dos realidades.

Una, el estancamiento de las dos categorías que establece, bibliotecarios y auxiliares, en al menos



Fuente: elaboración propia a partir de las Estadísticas de REBIUN:  
<https://rebiun.um.es/rebiun/admin/ManageIndicatorsPage>



# Bibliotecas Universitarias

una década, incluso se aprecia un leve descenso. Otra, la evolución paralela de promedios y otros indicadores estadísticos.

Haber llegado a sumar unos 4.800 efectivos en las plantillas de esas bibliotecas universitarias, seguro que podemos considerarlo como un gran impulso profesional, un *librarian boom*.

Y después de la explosión, al igual que en la tormenta, viene la calma, y la expansión apenas es significativa en bibliotecas y universidades ya consolidadas.

## ¿Cuál es la meta de la carrera profesional?

Para todos los atletas que participan en una competición su meta es terminar la carrera, pero para unos sólo se cumplirán sus objetivos si establecen un nuevo récord mundial al romper la cinta cuando la atraviesen los primeros, para otros será mejorar sus marcas, algunos pensarán que con completar el recorrido se dan por satisfechos, incluso con hacer sólo un tramo estarán contentos...

Los procesos selectivos libres descritos en el apartado anterior no son más que el pistoletazo de salida que, de entrada, permiten la incorporación e inicio a la carrera profesional. Carrera que guarda grandes similitudes a una de obstáculos, al estar supeditada a los requisitos que hay que superar, estableci-

dos en una relación de puestos de trabajo, que conocemos en nuestro argot fonético como *errepeté*, aunque más bien está marcada por la sucesión continuada o discontinuada de una tras otra. Esas relaciones, aparte de especificar cada una de los puestos (de donde toma el nombre), sus denominaciones y sus características principales; pueden entenderse como el mapa de la carrera para el personal con aspiraciones. Marca nuevas plazas o vacantes a las que poder dirigirnos, dibuja cómo es el camino para llegar a ellas, los tiempos que se han de emplear, los obstáculos que hay que superar...

Este entramado da soporte a los recursos quizás más complejos de gestionar en una biblioteca universitaria, los humanos, precisamente por su idiosincrasia como *sapiens*, y por la multitud de metas que se pueden configurar y generar, que se pretenden alcanzar en concurrencia competitiva, y donde para cada una, sólo uno de ellos puede ser el ganador. Victoria o frustración, no cabe otra. Por eso es difícil que, en una encuesta de clima laboral, el aspecto de la promoción obtenga buenas valoraciones por la percepción personal/profesional de los trabajadores. Y es también complicado marcarse objetivos en una biblioteca para mejorarlos, ya que una reconfiguración puede partir de su iniciativa, pero son otras instancias de la institución matriz y la representación social quienes negocian, y donde intervienen mu-

chos otros intereses, prioridades y limitaciones ajenos a los proyectos bibliotecarios.

La resistencia al cambio o la conformidad (no lo decimos en tono negativo, cada cual elige sus opciones, y la opción de permanencia continuada en la plaza ocupada puede ser igual de loable que otras) ponen freno a la carrera profesional, pero refuerzan la consolidación del puesto y sus funciones, si se huye de la apatía.

En una carrera que dure en torno a cuatro décadas, que puede ser un tiempo habitual para los hijos e hijas del *librarian boom*, da tiempo para alcanzar metas si hay empeño y el camino no es excesivamente tortuoso. Y al final de esa carrera habrá quien, procedente de la suya propia, recoja el testigo y continúe.

## ¿Es una carrera de relevos?

La dinámica de la promoción interna establece un sistema de relevos y paso de testigo. Ajustándose a la normativa general y a la propia que se pueda desarrollar en la universidad, además de a las peculiaridades establecidas en las convocatorias de las plazas, donde comúnmente figuran los requisitos de los candidatos, la descripción de las fases del concurso, baremos, etc.; se ofertan puestos de trabajo que han quedado vacantes o han sido recién creados. En sentido estricto no parece reflejar la imagen que todos podemos tener de las ca-





# Bibliotecas Universitarias

rreras olímpicas de 4 x 100 m o 4 x 400 m, donde el que entrega el testigo, aun en marcha, lo hace al siguiente cuando ya ha comenzado a correr. Quizás es más un relevo como en natación.

La simultaneidad en un puesto sería lo ideal, donde el relevista y el relevado dispusieran de tiempo para la entrega de los cientos de pequeños, o grandes, testigos que el segundo ha tenido que portar durante su carrera profesional, y hacerlo sin frenar la marcha del servicio, aprovechando el impulso de uno y la inercia del otro, respectivamente. Es difícil sintetizarlo en una imagen, en un enunciado válido para todas las situaciones. Días de cortesía para coincidir, contar con compañeros de la misma área, servicio o sección que sirvan de puente; u otras fórmulas reemplazan o suplen la carencia oficial para dar respuesta a esa necesidad. Eso, en el mejor de los casos.

Pero esas vacantes que se producen, en múltiples y variadas ocasiones son temporales, donde, por circunstancias, el que ocupa el puesto se ausenta de él. Para estos relevos, si se efectúan, son otras las reglas de juego: comisiones de servicio, contratos de sustitución, interinidades, adscripción provisional...; otros tempos, otras particularidades.

El ritmo de los relevos se podría ver ralentizado por el asentamiento de las plantillas y sus estructu-

ras, incluso de las infraestructuras bibliotecarias. Cada vez es más infrecuente que se creen nuevas plazas de niveles altos, pero por los efectos antes analizados que origina el paso del tiempo sobre una numerosa generación procedente del *librarian boom*, se ve acelerado por las jubilaciones cada vez más numerosas.

En este sentido, una singularidad del régimen laboral de los empleados públicos es el contrato de relevo, regulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, mediante el que se establece la posibilidad de que, por ejemplo, un auxiliar laboral de biblioteca, a partir de una determinada edad y condiciones, y mediante acuerdo con su universidad, podrá reducir su jornada entre un mínimo y un máximo de horas, tiempo que obligatoriamente deberá cubrirse con un relevista, tal como lo denomina el Estatuto. Este relevista podrá simultanear su jornada de trabajo con la del relevado, posibilidad que entendemos enriquecedora para la adquisición de conocimientos y habilidades del nuevo por parte del adiestramiento del que pronto se irá definitivamente. O bien podrá complementarla, por lo que su inducción a la biblioteca y a sus tareas tendrá que realizarse por otros compañeros, teniendo quizás más sentido esta fórmula para mantener completa la plantilla. En cualquier caso, quizás desconcierte la propia normativa que lo regula, ya que, con algunos matices,

el relevo se extinguirá cuando se produzca la jubilación total del trabajador relevado. Es cierto que para la cobertura provisional o definitiva de un puesto que queda vacante por jubilación entran en juego otros factores y condicionantes, y es probable que sea otra persona quien se incorpore a ella de forma temporal o estable. Ese sería el relevo efectivo, mientras que la otra situación la vemos más como un complemento.

## El testigo perdido

¿Podría afirmarse que el conocimiento y las habilidades técnicas existentes en una biblioteca concreta son el sumatorio del conocimiento y las habilidades de todo su personal? Siempre hemos pensado que es un despilfarro la sabiduría que se esfuma ante la pérdida, sea por cualquier circunstancia, de una persona. Se la lleva consigo.

Es cierto que buena parte de ella se ha podido compartir y, en consecuencia, transmitir a otros compañeros cercanos o lejanos a través de la bibliografía profesional, la formación, la inducción al puesto, los debates en proyectos, las reuniones de equipos, los informes de progreso... Pero otra parte irremediabilmente se pierde.

Nadie es imprescindible, pero muchos son absolutamente necesarios en el momento que desempeñan su labor. Sus facultades, pericia, conocimiento y competencias son los





# Bibliotecas Universitarias

factores que marcan esa necesidad y conforman el testigo a transmitir.

Pero el conocimiento desfasado también existe, aunque no es infructuoso. Esto también suma a lo que puede llamarse experiencia. La destreza sobre procesos, procedimientos y creación de productos y servicios que ya no se ofrecen pudiera entenderse que no sirven para nada, pero el poso que generan y la habilidad que representan para entender las novedades y la perspectiva es lo que le da valor.

Ante un relevo, esa modalidad de conocimiento lógicamente se pierde al transmitirse sólo lo vigente, por lo que lleva aparejada la pérdida de los referentes y las bases que llevaron a la situación actual. A efectos prácticos se trata, pues, de tomar el testigo y portarlo sobre la base de la propia experiencia.

El conocimiento ganado en el sumatorio de una biblioteca con el nuevo personal que releva es clave, aunque otro se pierda. Es un signo del progreso que las generaciones subsiguientes superen a las precedentes. Incorporar actualidad y nuevas mentalidades, en definitiva, nuevos aires, es fundamental para adaptarse a un mundo tan cambiante como el actual, donde la regeneración del vivo tejido bibliotecario se acelera de forma progresiva, debido a que la infotecnología o las nuevas tecnologías que se incorporan son cada vez más cambiantes y perduran

activas menos tiempo antes de ser reemplazadas por otras.

## ¿Es la meta el punto de partida?

En un entorno laboral teórico sin mucha evolución, sería totalmente previsible que el punto de partida de un relevista coincidiera con la meta del relevado, y que después, cuando correspondiera, llegaría otro para repetir la misma escena en el mismo punto. Y así sucesivamente en un ambiente sin apenas cambios.

En otro también teórico marcado por una trepidante innovación, la previsión sería que ante las implementaciones totalmente novedosas a las que se ve sometida la biblioteca se incorporaran nuevos especialistas para asumirlas, sumándose a la estructura o adaptando ésta tan pronto como fueran necesarios. El grado de obsolescencia de servicios y productos sería tal, que se estaría en un ciclo continuo en el que en muy poco tiempo se dejarían de prestar ante la llegada de los nuevos que los superan. No daría tiempo a que se produjeran relevos, y los nuevos puestos requerirían un acelerado y profundo reciclaje de las plantillas para su acomodo, o nuevas contrataciones de expertos.

En un tercer escenario teórico, situado en algún punto intermedio entre los dos anteriores, se podría prever que las nuevas implementaciones no serían tan vertiginosas,

quizás más por el freno de la estructura establecida que por la propia evolución de la infotecnología. Estructura que sería difícil de reorganizar por la infinidad de condicionantes que inciden sobre ella, en muchos casos ajenos al principio de orientación al usuario que debiera primar en la biblioteca, al menos hasta donde permitiera la infotecnología del momento. Los relevos en este supuesto se producirían contando con la propia estructura de puestos y acomodando las novedades a ella.

Quizás la realidad de la biblioteca de hoy en día no encaje en ninguno de estos tres escenarios. Lo cierto es que el primero ya no es, posiblemente el segundo pueda llegar a serlo, y el tercero represente en sí mismo el modelo de relevado y relevista que pueda haber entre los otros dos. Lo importante es que la biblioteca sepa y pueda relevarse a sí misma y conseguir su meta, porque también se corre el riesgo de que el relevista sea otro, en parte o en la totalidad de sus funciones, y que sea el punto de partida para otra realidad.

## Adenda

De alguna manera, este artículo va dedicado a los compañeros más cercanos, a los que iniciaron junto a nosotros la andadura profesional, especialmente a los que la vida no les permitió concluirla en su justo momento, y también de forma muy destacada a los recientemente



# Bibliotecas Universitarias

jubilados o que están a punto de hacerlo; por el trabajo conjunto, su entrega a la Biblioteca, apoyo y por otras muchas cualidades profesionales y personales.

## Referencias y bibliografía

Decreto 173/1985, de 31 de julio, por el que se publican los Estatutos de la Universidad de Málaga [Disposición derogada]. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 99, de 25 de abril de 1986, páginas 14863 a 14880. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es-an/d/1985/07/31/173>

En su artículo 135 menciona:

*1. Las escalas de funcionarios de Administración y Servicios de la Universidad de Málaga, serán las siguientes:*

*[...] Escala de Ayudantes de Archivos, Bibliotecas y Museos, para el ingreso en la cual exigirá el título de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, o equivalente.*

Es en el Decreto 464/2019, de 14 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Málaga (*Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, núm. 93, viernes, 17 de mayo de 2019). Recuperado de: <https://www.uma.es/media/files/EstatutosUMA.pdf>, donde se establece en su artículo 123 la situación actual de las escalas del personal funcionario, entre ellas:

*b) Escala de facultativos/as de archivos, bibliotecas y museos.*

*e) Escala de ayudantes de archivos, bibliotecas y museos.*

*h) Escala de técnicos/as auxiliares de biblioteca.*

Egido Gálvez, I. 1983. La política universitaria en la España democrática: logros y carencias después de treinta años. En: *Tendencias Pedagógicas* 11, 2006. P. 207-222. Disponible en: [ver enlace](#)

Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. *Boletín Oficial del Estado*, núm.

209, de 1 de septiembre de 1983, páginas 24034 a 24042. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1983/08/25/11>

La Ley dice en su artículo 50: “*Las escalas del personal propio de las Universidades se estructurarán de acuerdo con los niveles de titulación exigidos para el ingreso en las mismas. Los Estatutos establecerán normas para asegurar la provisión de las vacantes que se produzcan, la selección según los principios de publicidad, igualdad capacidad y mérito, y el perfeccionamiento y promoción profesional del personal.*”

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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24/10/2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



**Auxiliar de Biblioteca**  
Centro de Formación

**Trabaja como Auxiliar de Biblioteca**