

[Documento basado en los documentos aprobados en el I Congreso del SAT de Diciembre de 2011 y discutido en el Grupo de Acción Sindical del PDI del SAT-US]

Modelo de acción sindical para el Personal Docente e Investigador en el Sindicato Andaluz de Trabajadores/as en la Universidad de Sevilla

La transformación en práctica de los principios e ideas del sindicato se produce a través de la **acción colectiva de sus militantes**. La acción sindical es nuestra forma de intervención, la traslación real de la presencia del sindicato en la Universidad de Sevilla (US). Cómo nos relacionamos con la plantilla, nuestras propuestas y alternativas, cómo respondemos frente a los conflictos debe reflejar el tipo de acción sindical por la que apostamos. La acción sindical contiene nuestros **principios básicos y los métodos de trabajo** que utilizamos de acuerdo a estos principios.

1.- **El SAT es un sindicato de clase** porque siempre confronta con nitidez los intereses de las y los trabajadores frente a jefes y empresarios. El sindicalismo de clase no busca paz social o la concertación social, sino justicia social.

En la Universidad de Sevilla, como otros servicios y administraciones públicas, también hay gestores (ver comunicado sobre el papel de rectores) que deciden las condiciones laborales de la plantilla. Como los gobiernos actuales (central, andaluz y universitario), los actuales gestores universitarios despliegan el neoliberalismo en mayor o menor medida en un periodo de capitalismo muy maduro, entendemos que, en general, sus intereses están enfrentados con los de la plantilla, en general, y los del personal docente e Investigador (PDI), en particular, y a un modelo sostenible de Universidad Pública de calidad para todos y todas.

Reconociendo el papel de los gestores universitarios, nuestra relación con estas personas se limitará al ámbito sindical y a los espacios articulados para éste, evitando mezclar, en todo momento, relaciones personales con sindicales.

2.- **Defendemos la posición de los y las trabajadoras**, y en cada conflicto nuestra orientación está marcada por **la defensa del conjunto de la plantilla**, sus intereses y la situación general de la clase trabajadora. No media en nuestra acción sindical ningún interés particular en el mantenimiento de nuestra estructura. **No establecemos ningún compromiso a través de la acción sindical que plantee una solución inmediata pero perjudique al conjunto de los trabajadores-as y a su capacidad de lucha**. De esto se desprende, por ejemplo, que si conocemos irregularidades las denunciaremos.

3.- **La solidaridad se desprende de nuestra visión de clase**. El sistema capitalista promueve la división de la clase trabajadora mediante racismo, homofobia, machismo, clasismo, etc. La presión hacia el individualismo es muy fuerte en nuestra sociedad, y también en nuestra Universidad, y el sindicalismo burocrático ha creado también una práctica de acción sindical que no ve más allá de las paredes de su centro de trabajo, creando intereses corporativos. Desde el SAT-US apostamos por la identificación de unos y unas trabajadoras con otras y apostamos por **la movilización solidaria**. La solidaridad es especialmente importante cuando existe una represión y/o una precariedad laboral importante. En este sentido, intentamos construir continuamente puentes entre los diferentes colectivos del PDI. Con este objetivo, la Asociación de Docentes e Investigadores de la US (ADIUS) que funciona de forma asamblearia e independientemente de sindicatos es un espacio óptimo para construir solidaridad. Además, la solidaridad desde el PDI debe extenderse al Personal de Administración y

Servicios (PAS) y al alumnado, en la US, y a otros centros de trabajo más allá de la Universidad.

4.- **Somos un sindicato de base, a pie de tajo**, por lo que en nuestra sección sindical debemos **impulsar continuamente la acción directa y colectiva de la plantilla**. Entendemos que es a través de la acción de la gente, y no de la delegación y la profesionalización de la actividad sindical, como se combate la situación de sumisión e impotencia que sufrimos. Entendemos que buena parte de la burocratización sindical así como de la inactividad y pasividad de parte de la plantilla en la US se debe, entre otras cosas, al sistema de representación sindical. Queremos construir unos órganos de representación al servicio de una plantilla crítica con la acción de dichos órganos y movilizadora en la construcción de una Universidad Pública al servicio de la ciudadanía. En este sentido, nos cuidaremos muy mucho de entrar en la dinámica que continuamente nos ofrece el equipo de Gobierno de innumerables reuniones en las que muchas veces los asuntos a tratar están cocinados previamente, y no tenemos una capacidad de intervención colectiva que realmente haga avanzar la lucha de la plantilla.

5.- **No vamos a hacer de los procesos electorales sindicales, los comités de empresa, las juntas de personal, etc., el centro de nuestra actividad sindical**. Nos presentamos a las elecciones sindicales como una opción más de lucha, y siempre con la perspectiva de contribuir a imponer **la Asamblea como órgano de debate y determinación**.

La **confección de las listas para las elecciones sindicales** (comité de empresa del PDI laboral y Junta de Personal del PDI funcionario) se llevarán a cabo por elección directa a modo de *primarias* entre toda la afiliación del PDI. Los resultados de estas primarias conformarán las listas electorales. Es decir, toda la afiliación podrá ser votada para conformar las listas pudiendo renunciar en cualquier momento. Cada persona que desee bajar puestos en la lista o desaparecer de ella podrá hacerlo mediante renuncia. Las listas conformadas se presentarán y aprobarán en asamblea.

6.- **Nuestra acción sindical se orienta hacia la toma de decisiones colectivas**, buscando la formación de mayorías lo más amplias posibles que apoyen nuestras propuestas y **sometiendo nuestra capacidad de representación al conjunto de la asamblea de PDI de forma transparente**. En este sentido, celebramos la aparición de asambleas de base de los diferentes colectivos del PDI en la US, a las que hemos ayudado siempre que hemos podido, incluso en su generación. Y, al mismo tiempo, pensamos que es clave que estas asambleas de base se coordinen en la lucha por los intereses comunes y para no entrar en enfrentamientos y divisiones internas en el colectivo del PDI.

Entendemos que es en la asamblea de base de la plantilla donde deben dirimirse las inquietudes de la plantilla y decidir una línea de acción común. Sin embargo, nuestra sección sindical no acabará con su independencia y **mostraremos nuestro desacuerdo si lo que pensamos chocase con la posición de la mayoría de la plantilla**. En última instancia, es nuestra capacidad para buscar nuevos caminos y conservar la acción sindical lo que puede permitirnos recuperar el apoyo para la acción o la representación en otra coyuntura.

En el PDI del SAT-US las líneas generales de la acción sindical se toman en **asambleas** (4-5 asambleas al año). Al inicio de cada asamblea se aprobará un orden del día y se elegirá a dos personas, una para tomar acta y otra para moderar facilitando la participación del mayor número de gente.

Las líneas generales aprobadas en asambleas se desarrollan tomando decisiones según la opiniones expresadas en las **listas de correos** y en las reuniones del **Grupo de**

Acción Sindical del PDI, anunciadas previamente a la afiliación y abiertas a todo el mundo. El GAS-PDI está formado por los y las delegadas sindicales del PDI y toda persona del PDI que quiera formar parte del mismo, que debate por una lista de correos propia, transmitiendo los debates más importantes a la lista de correos de la sección sindical y las asambleas.

En esta línea, **antes de hacer público cualquier comunicado** éste debe pasar por la lista de emails de la sección sindical para que todo el mundo pueda aportar en su mejora. Solo aquellos comunicados especialmente urgente y/o sensibles pueden hacerse público tras su revisión en el GAS-PDI y sin pasar por la lista de emails de la sección sindical.

7.- Nos oponemos, en principio, a la existencia de liberados sindicales a tiempo completo en el PDI de la US. Si fuera necesario que algún PDI se liberara en un momento dado, habría que especificar con qué objetivos y durante cuánto tiempo, respetando en todo caso lo aprobado hasta la fecha en nuestro sindicato: *“Como norma general, no habrá delegados-as liberados a tiempo completo, aunque excepcionalmente podrá haberlos en empresas con necesidades especiales (Ej. plantillas muy numerosas, varios subsectores de trabajadores). Cuando los hubiera, los delegados-as liberados a tiempo completo serán elegidos en la asamblea de trabajadores de la sección sindical correspondiente y lo serán por un año, pudiéndose renovar o no anualmente por quien los haya nombrado hasta un máximo de dos años, no pudiendo repetir hasta otros dos años después”*.

Nuestros y nuestras delegadas sindicales del PDI no se reducirán horas de docencia presencial por labores sindicales siempre que sea posible desarrollar su labor sindical en estas condiciones. En caso de que no sea posible se planteará a la asamblea del PDI la reducción de horas de docencia presencial.

Las horas sindicales de cada delegado sindical del PDI se gestionarán en la asamblea de PDI, donde se decidirá para qué y quién hace uso de ellas. En este sentido, todas las personas que vayan a concurrir a las elecciones en nuestras listas deberán firmar una **carta de compromiso previo**, en la que pone su cargo y sus horas sindicales a disposición de la asamblea. Así, todos los cargos serán revocables en cualquier momento en función de las decisiones de la asamblea de PDI.

Con el objetivo de evitar incompatibilidades y contradicciones en la acción sindical y por una cuestión del tiempo de dedicación a ambas tareas, **el PDI que represente al SAT no podrá ostentar cargos de gestión en nuestra Universidad**. Esta limitación solo afecta a las y los delegados sindicales de nuestra sección sindical, no a su afiliación.

8.- En ningún momento nuestra acción sindical debe depender de subvenciones que vienen unidas al perverso modelo de representación sindical. Por ello, y teniendo claro que no queremos caer en la vergonzosa dependencia en la que están sumidos los sindicatos burocratizados, nuestra acción sindical debe funcionar con el dinero de la afiliación, aunque hagamos uso de la subvención anual que aporta la US.

Nuestras cuentas son totalmente transparentes y serán publicadas en detalle en nuestra página web, al menos anualmente.

9.- Nuestra acción sindical debe estar siempre orientada a involucrar en el proceso reivindicativo a la gente que nos rodea, a la activación de los compañeros y compañeras del PDI, y al paso de éstos desde el descontento a la movilización, pues es a través de la movilización y la obtención de victorias como se produce la confianza en las

posibilidades de luchar y la creencia en que la actividad colectiva es útil. Para nuestra acción, dependemos en última instancia de nuestra capacidad de movilización de base, tanto interna como externa. En este sentido, tendremos que hacer esfuerzos constantes para animar a la plantilla a participar en nuestras asambleas y a dar un paso adelante en su intervención en procesos de construcción de alternativas y de acción sindical, la construcción de alternativas y la acción sindical. Pensamos que es clave el debate abierto y crítico que nos haga avanzar en nuestra conciencia como colectivo y en la defensa de la Universidad como servicio público.

Nuestra acción sindical se construye democráticamente **de abajo arriba**. Son los afiliados y afiliadas quienes mantenemos el contacto con el resto de trabajadores-as y por tanto, los que debemos compartir y ejecutar en el día a día la acción sindical. La acción sindical debe, por tanto, implicar al mayor número de afiliados y afiliadas al sindicato, y a una capa exterior lo más grande posible de no afiliados. Esto será garantía de un ambiente laboral crítico, en permanente debate y receptivo a las propuestas de movilización. Una sección sindical poco activa o apoyada en el trabajo de pocos compañeros-as cuenta con pocos mecanismos para involucrar a sectores de la plantilla a nuestro lado. Es por eso que debe ser una prioridad organizar nuestra acción sindical de forma participativa y tendente a ganar más personas a nuestra sección. Para ello no debemos descartar la utilización de métodos legales o institucionales, pero siempre combinándolos con nuestra estrategia de fondo consistente en la acción directa de la plantilla.

10.- **Sabemos negociar. Enmarcamos la negociación en un ambiente de disposición para luchar o directamente en la lucha**, pues de lo contrario la balanza siempre estará del lado de los gestores, que cuentan con multitud de instrumentos para debilitarnos. Nuestra acción sindical debe enfocarse hacia el crecimiento de esta disposición para luchar entre la plantilla. Nuestra fortaleza se apoya en la capacidad de implicar a las y los trabajadores de nuestro entorno en un proceso de toma de conciencia, crecimiento y lucha.

La labor de un sindicato de clase no es la de sustituir al trabajador-a mediante la delegación y la profesionalización de la actividad sindical, sino apoyar, potenciar y organizar esa acción directa y colectiva de los trabajadores-as. **Nuestra labor prioritaria en los distintos órganos de representación y mesas de negociación será evitar que sean los representantes sindicales los únicos detentadores de la información y los protagonistas del debate**. Defenderemos que sea la Asamblea el órgano donde la plantilla del PDI conozca, debata y decida en torno a todo aquello que le afecte, limitándose los órganos de representación a ser transmisores de la voluntad colectiva expresada en las asambleas, y negociadores según el mandato imperativo que emanen de ellas.

11.- **La acción sindical que desplegamos como sindicato puede en ocasiones converger o chocar con la posición de otros sindicatos**. A veces se nos plantea el dilema de colaborar con dirigentes sindicales que en otros momentos nos han despreciado o trabajado en nuestra contra. El máximo nivel de unidad de la plantilla es vital, por otra parte, para hacer frente a los conflictos laborales de forma efectiva, por eso no la podemos rechazar en base a nuestro propio orgullo si se da la circunstancia de que otros sindicatos cuentan con apoyo entre los trabajadores. **En todo caso, la unidad debe servir a los intereses de la plantilla. Estamos por la unidad para luchar en la mejora de nuestras condiciones laborales y de la Universidad Pública**, no para mantener actitudes tibias que pongan las cosas fáciles a quienes atacan nuestros intereses. Estamos por la unidad, y nuestra acción sindical se orientará hacia ella, si a través de una lucha

codo con codo con miembros de base de otros sindicatos se fortalece la resistencia y se aumenta el poder colectivo de la plantilla. Pero no realizaremos una acción sindical que subordine nuestros fines sociales y políticos en pos de una unidad en abstracto que no tenga en cuenta cuáles son los intereses reales de las y los trabajadores.

12.- **El objetivo último de nuestra acción sindical debe ser el aumento creciente del peso y la influencia de las y los trabajadores en la toma de decisiones que afectan a sus vidas, tanto globalmente como en el contexto de la US.** Nuestro objetivo es avanzar hacia un modelo alternativo de Universidad Pública y de Calidad basado en la solidaridad, la cooperación, la equidad y la democracia participativa y transparente superando la actual situación de competencia, individualismo, clasismo y jerarquías.

Las luchas por mejoras parciales y para defendernos de ataques concretos constituyen en la mayoría de los momentos el núcleo de nuestra actividad sindical, pero no podemos olvidar que esta acción sindical constante es la base para la consecución de objetivos mucho más ambiciosos encaminados a **transformar el conjunto de la sociedad.**

13.- **Dada nuestra condición de sindicato del pueblo andaluz,** nos proponemos, como otro eje estratégico de la acción sindical, el luchar por lograr el establecimiento de un marco andaluz de relaciones laborales, que establezca unas normativas propias, adaptadas a nuestra realidad, en materia de legislación laboral y sus derivados: modalidades contractuales, políticas de empleo, establecimiento de salarios mínimos, jornadas laborales, regulación de convenios, de prestaciones, de reparto de empleo, control y sanción a las empresas, políticas participativas, etc. El objetivo es que en Andalucía se detenten la totalidad de las competencias en materia laboral con el fin de crear unas bases propias reguladoras y de relaciones que no estén al servicio de intereses ajenos o del capital, sino de nuestro pueblo y de las y los trabajadores. En este sentido, **defendemos una Universidad Pública al servicio del pueblo trabajador andaluz** (ver comunicado).