

En Sevilla, a 25 de junio de 2012

A Dña. M^a Dolores Ramírez Almazán, presidenta del Comité de Empresa del PDI de la US,

Estimada Sra. Presidenta,

Desde el SAT-US exponemos las siguientes consideraciones y propuestas relativas al funcionamiento del Comité de Empresa que proponemos analizar en el próximo pleno extraordinario antes de finalizar el curso..

1. Sobre el papel institucional del Comité de Empresa del PDI.

Las personas que integramos el Comité de Empresa tenemos tanto un compromiso como una responsabilidad en la defensa activa de los derechos laborales. Ello implica que en los momentos actuales, la coordinación con el Claustro y con el PDI en general es especialmente importante. Por este motivo la participación activa en ADIUS es vital, así como en la Plataforma en Defensa de la Universidad Pública. El Comité de Empresa no puede mantenerse al margen de estos espacios y debe activarse una coordinación activa con ellos. Nos parece especialmente preocupante que esta situación no se esté llevando a cabo y consideramos que debe modificarse.

Creemos que integrar activamente las asambleas de centros y trabajar comunicando a nuestras compañeras y compañeros la situación actual alentando las movilizaciones es una tarea fundamental del Comité.

2. Sobre la comunicación en las listas y las relaciones con el Rectorado.

La actual situación de recortes y planes de ajuste de plantilla en la Universidad exige un papel especialmente cuidadoso del Comité de Empresa como órgano de representación y defensa de los derechos de las y los trabajadores con contratos laborales del PDI.

Actualmente el Rector tan sólo ha opinado desfavorablemente sobre el Real Decreto y ha expresado su predisposición a gestionar el ajuste que se ha concretado en una propuesta no negociada para la elaboración de los POD que amplía lo establecido por el gobierno, pero no se ha comprometido a evitar el ajuste en términos de despidos o no renovación del PDI. En el SAT consideramos que esta actitud es insuficiente para la defensa de los derechos laborales de la plantilla de la Universidad y aspiramos a que el Rectorado y los distintos órganos de representación de la Universidad de Sevilla se pronuncien no sólo en contra de los recortes sino a favor de defender el empleo, no aceptando reducciones de plantilla.

En este sentido, entendemos que las valoraciones sobre los posicionamientos del Rectorado en las listas desde el Comité de Empresa deben ser especialmente cuidadosas y meditadas. Las personas que integramos el Comité, y muy especialmente aquellas que ostentan su representación, deben guardar especial celo en sus manifestaciones y tener siempre presente que, más allá de sus opiniones personales, en estos ámbitos se expresan como representantes de un sindicato y, además, de un órgano de representación. Consideramos especialmente desafortunado el mensaje de entusiasta alabanza de la presidenta del Comité el 14 de mayo al Rector como representante de la Mesa del Claustro.

En el mismo sentido, encontramos desconcertante la incapacidad del Comité por emitir con agilidad un comunicado propio claro y contundente de rechazo a la propuesta para la elaboración de los POD del Rectorado a través de la carta de la Vicerrectora del Profesorado como el emitido por las y los claustrales de ADIUS. Aceptar de partida y sin diálogo ni negociación una carga docente superior a 24 créditos es totalmente inadmisibles. También nos resultan inadmisibles e injustas las acusaciones de ruptura de la “unidad sindical” que hemos recibido el SAT al no aceptar tales premisas que han sido el punto de partida, como no podía ser de otra forma, del comunicado enviado por las y los claustrales de ADIUS y el comunicado previo de SAT.

Reiteramos nuestra opinión de que el Comité de Empresa debería tener muy claro su objetivo y su responsabilidad y actuar en consecuencia exigiendo al Rector un posicionamiento claro de rechazo

y desobediencia hacia el Real Decreto 14/2012 y el Plan Económico y Financiero de la Junta de Andalucía que anuncia despidos del PDI y por tanto el rechazo a la propuesta del propio Rectorado para la elaboración de los POD.

3. Sobre la comunicación interna y externa del Comité de Empresa.

El funcionamiento interno del Comité necesita ser mejorado urgentemente con la finalidad de ser más eficientes en nuestro trabajo y a la vez cumplir transparente y eficazmente con la responsabilidad de representación de las y los trabajadores que tenemos encomendada.

Proponemos que las actas estén elaboradas en el plazo máximo de una semana tras cada reunión para garantizar que se recojan las consideraciones y entre todas las personas que asistan a las reuniones tener la memoria "fresca" para contribuir a la misma. Entendemos que no volverá a repetirse la situación del Comité de Empresa del mes de mayo pasado en que recibimos la propuesta de acta en borrador menos de 48 horas antes de la reunión y durante días no laborables, además de a posteriori del orden del día, y con ausencia de temas relevantes que deberían haber sido tratados en la reunión, como lo relativo al papel del Comité en las comisiones de contratación.

También proponemos que las actas sean públicas y estén disponibles en la página web como signo de transparencia y comunicación con la comunidad universitaria en general y el colectivo de PDI laboral en concreto, a quien representamos.

Solicitamos que todas las cartas y comunicaciones que se emitan en nombre del Comité de Empresa apoyadas en acuerdos sean previamente sometidas a consideración en el Comité. En este sentido, la carta enviada a la Vicerrectora el 11 de mayo a partir de los acuerdos en el Comité del 7 de mayo tan sólo nos fue comunicada (no consultada) a posteriori, el 15 de mayo, sin que previamente hubiéramos recibido propuesta de acta en la que se recojan los acuerdos.

También solicitamos que la fecha de las reuniones se acuerde tras una consulta a todas las personas integrantes facilitando así la asistencia de todas las personas integrantes del Comité.

4. Sobre la unión y coordinación sindical.

La unión sindical es especialmente importante en estos momentos de crisis y ataque a los derechos laborales. En nuestra opinión, la unión sindical pasa por la coordinación activa en los términos antes planteados y el respeto al trabajo de los distintos sindicatos siguiendo sus líneas políticas específicas.

Es lógico que los sindicatos que trabajen en una determinada línea comuniquen sus avances y logros, además de interpretar los acontecimientos de cara la comunidad universitaria. No tiene sentido criticar a un sindicato porque comunique su trabajo ni cuando comunique su interpretación de los hechos. Como tampoco tiene sentido no reconocer e invisibilizar el trabajo de ningún colectivo. Todas las luchas sindicales que fortalezcan los derechos laborales deben ser respetadas y celebradas. Cuanto más se trabaje desde los distintos sindicatos más fuerte será el Comité de Empresa en su conjunto.

ADIUS constituye en este sentido un ejemplo de coordinación que no entra en conflicto con siglas de ningún tipo. Quien quiera puede trabajar en este espacio común. Adicionalmente se puede y debe trabajar como sindicato para fortalecer este colectivo y esta lucha común. Por tanto, ADIUS debería ser un ejemplo de coordinación y convivencia de distintas líneas de trabajo para el Comité de Empresa.

Sin otro fin que el de mejorar el funcionamiento del Comité de Empresa para cumplir con el objetivo de defender los derechos laborales de las y los trabajadores del PDI laboral de la Universidad de Sevilla, le saluda atentamente,

Las/os delegadas/os sindicales del SAT-US