



¿Qué ha hecho SATTUI en los últimos cuatro años?

(diciembre 2018 a diciembre 2022)

SATTUI es un sindicato asambleario que no está sujeto a ningún partido político ni órgano de la administración. Estamos para defender vuestros derechos y no vamos a prometer nada si sabemos que no se puede cumplir (porque sea ilegal, por ejemplo), es decir, no haremos falsas promesas que tengan el objetivo -no manifestado- de conseguir un rédito electoral.

En **SATTUI**, en todo momento, hemos trabajado de manera honesta y hemos intentado responder siempre a todas las peticiones individuales o colectivas que nos habéis hecho llegar. Nos hemos reunido con diversos órganos de la universidad planteando las reivindicaciones, denuncias, mejoras, sugerencias... que consideramos pueden ayudar a convertir la Universitat de València en una universidad líder en calidad, excelencia, diversificada y multidisciplinar, independientemente de si la cuestión planteada afectaba a una persona en particular o a un colectivo.

A continuación, exponemos un breve resumen de acciones llevadas a cabo:

Cuestiones generales

👂 Hemos tratado de informar puntualmente de todos aquellos aspectos laborales de interés para las y los compañeros. Esta información, siguiendo nuestros estatutos, se ha realizado tanto en valenciano como en castellano, idiomas oficiales de la Comunitat Valenciana o País Valencià.

👂 Tal y como tenemos recogido en nuestros estatutos, nos hemos manifestado en contra de la endogamia, presente en las universidades, en todas las ocasiones que hemos tenido ocasión y hemos publicado un manifiesto en este sentido:

<https://www.uv.es/sattui/es/novedades/endogamia-no-gracias-1286077132824/Novetat.html?id=1286250098993>

👂 Hemos reivindicado el teletrabajo para todo el personal que se encuentre en situación de poder realizar sus funciones con la utilización de las TICs (petición conseguida en parte, pendiente de ampliar su alcance).

👂 Hemos solicitado el voto electrónico para las elecciones sindicales, aunque no lo hemos conseguido (en la Universidad Politécnica de València sí se harán en formato electrónico).

👂 Hemos reivindicado la creación del **Campus Ciutat Vella**, para que los diferentes edificios diseminados por el centro de la ciudad de València tengan entidad y organización propia.

👂 Hemos presentado partes de prevención y denuncias en prensa en relación a la seguridad vial del Campus de Burjassot, en el paso entre el campus histórico y la facultad de Farmacia en la avenida de Vicent Andrés Estellés, y seguiremos insistiendo hasta que se solucione.

👂 Hemos reivindicado que el transporte público siga llegando al Campus de Burjassot en los períodos sin clases y/o exámenes.



- Estamos reclamando, con el apoyo de más de 2000 personas de todo el estado, el pago a la Seguridad Social del tiempo que el personal antiguo becario disfrutó de una beca sin posibilidades de cotizar a la SS (reclamación todavía en curso).

Órganos de representación

En las elecciones sindicales de diciembre de 2018, **SATTUI** obtuvo representación en los tres órganos: Junta de PDI, Junta de PAS y Comité de Empresa. No logramos ser miembros de la Mesa Negociadora por muy pocas décimas.

La actividad de los distintos órganos de representación en la UVEG ha sido desigual. El Comité de Empresa y la Junta de PAS han realizado reuniones y han llevado adelante diferentes reivindicaciones, pero la actividad de la Junta de PDI ha sido casi simbólica. Sin embargo, destacamos que en la Junta de PDI, y a iniciativa de SATTUI, se ha iniciado una petición para que el crédito horario de liberación sindical se cargue en la docencia, que es el aspecto del PDI que realmente se puede medir.

PIG (Políticas de Igualdad de Género)

- Hemos asistido a las reuniones de la Comisión PIG de la universidad y aportado ideas durante la negociación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- Nos hemos posicionado cada 9 de marzo y cada 25 de noviembre a favor de la igualdad y en contra de la violencia de género.
- Para el 9 de marzo de 2020 organizamos el “Taller de Estrategias para la defensa personal de la mujer en el ámbito laboral”. Estaba prevista su realización en los tres campus, pero la pandemia por Covid-19 lo impidió, haciéndose únicamente en el campus de Burjassot.
- Hemos mantenido reuniones con la Vicerrectora de Igualdad por situaciones que apuntaban a acoso por razón de género

Salud laboral

- Cabe decir que los últimos cuatro años han sido complicados como consecuencia de la pandemia por la Covid-19. Aun así, hemos trabajado para que las condiciones laborales fueran lo más seguras posible (abastecimiento de mascarillas FFP2; aforos excesivos en algunas aulas o servicios; condiciones ambientales; aplicación del trabajo a distancia o aplicación de turnos; atención personalizada, consultas a diferentes organismos...).
- Las acciones desarrolladas han sido diversas: atención, gestión y seguimiento de consultas y problemas relacionados con la salud (física y psíquica); reclamaciones por incumplimiento de plazos en las evaluaciones aprobadas de RPS; visita a puestos de trabajo (problemas diversos: de ventilación, vibraciones y ruido, accesibilidad...), también visitas a cafetería por problemas de condiciones laborales del personal.



- ☞ Hemos reivindicado mejoras en la prevención de las condiciones de salud laboral por diferentes aspectos (tanto personales como colectivos).
- ☞ Se han presentado solicitudes a la Gerencia para adecuación de espacios y puestos de trabajo, así como traslado de posibles situaciones de RPS.
- ☞ Se han realizado peticiones de evaluaciones de riesgos laborales.
- ☞ Hemos luchado para que haya una accesibilidad adecuada en los diferentes centros, servicios, aparcamientos, etc., de todos los campus.
- ☞ Hemos exigido la adaptación adecuada en los puestos de trabajo con personal con diversidad funcional, con el fin de facilitar su integración laboral.
- ☞ Hemos pedido a la universidad una señalización adecuada en los aparcamientos y la adaptación de estas infraestructuras a la normativa vigente, con el fin de evitar al máximo los posibles accidentes.
- ☞ Hemos reivindicado el cumplimiento de la normativa en prevención y riesgos laborales en los laboratorios docentes y de investigación.
- ☞ Hemos atendido todos los casos, que nos habéis comunicado, relacionados con la salud laboral (deficiencias en ventilación y/o capacidad de los espacios –incluyendo aulas-, riesgos psicosociales, etc.).
- ☞ Hemos participado en las reuniones de los órganos relacionados con la salud laboral (Comité de Seguridad y Salud, Comisión de Riesgos Psicosociales, Comisión para la elaboración del protocolo de actuación ante enfermedades mentales...).
- ☞ Hemos presentado, conjuntamente con UGT, un protocolo de tutorización para el personal de nueva incorporación (bien por concurso de traslado, bien por acceso de libre oposición). Seguiremos insistiendo para que la universidad negocie y adopte un protocolo de estas características.
- ☞ Se han presentado denuncias a la Inspección de Trabajo por temas diversos.

PAS

- ☞ Hemos reivindicado la revisión del voto ponderado en las elecciones a Rector o Rectora, ponderación que deja el PAS en una situación de agravio comparativo respecto a los demás colectivos de la comunidad universitaria.
- ☞ Hemos pedido en varias ocasiones la revisión y actualización del catálogo de funciones. Seguiremos pidiéndolo hasta que lo consigamos.
- ☞ Hemos presentado diversas propuestas de formación, en el Servicio de Formación, en base a las propuestas que los y las compañeras, en general, nos habéis hecho llegar. De todos los colectivos, el personal de laboratorios es el que se siente más abandonado por la universidad, tanto en la formación genérica como la específica.
- ☞ Hemos reivindicado que la tasa de reposición se ajuste a las vacantes reales.



- ☞ Hemos reivindicado -y seguiremos reivindicando hasta conseguirlo- transparencia en las bolsas de trabajo (la solución ideal sería actualización automática o semanal).
- ☞ Hemos reivindicado poder hacer uso de la modalidad del teletrabajo en todos los puestos donde se pueda realizar (y seguiremos insistiendo hasta conseguirlo).
- ☞ Hemos realizado visitas a compañeras y compañeros (en la medida de nuestras posibilidades, con adaptación por la pandemia) para valorar y conocer las necesidades del personal.
- ☞ Atención personalizada a todas y todos los compañeros que nos han planteado algún problema, duda...
- ☞ Hemos reivindicado la transparencia en las diferentes convocatorias.

PI

- ☞ Hemos intervenido contra los abusos cometidos contra el personal más sensible (becarios/as, PI, FPI, FPU...), y en la prevención de riesgos psicosociales (daño psicológico) en estos colectivos.
- ☞ Hemos denunciado la irregularidad que supone descontar la cuota patronal de la SS del sueldo de investigadores postdoc (Margarita Salas, María Zambrano...). La cuota patronal corresponde a la empresa, el trabajador ya tiene la suya.
- ☞ Hemos pedido que mientras la docencia sea condición para la acreditación, se ofrezca a todo el PI postdoc la posibilidad de impartir al menos la docencia mínima exigida
- ☞ Peticiones a la ANECA de toma de medidas para que el personal investigador no vea perjudicada su evaluación de la actividad investigadora, como consecuencia del paro en la investigación durante el año 2020 por la pandemia.
- ☞ Atención personalizada a todas y todos los compañeros que nos han planteado algún problema, duda...
- ☞ Reivindicación para la mejora de los desplazamientos y su seguridad (tranvía Burjassot y Tarongers, autobús CIDE...).

PDI

- ☞ Gracias a la acción sindical, realizada desde la sección, se ha logrado que la universidad reconozca al personal de MUFACE, la percepción de la baja por enfermedad en igualdad de condiciones al personal que se encuentra en el régimen general de la Seguridad Social.
- ☞ ANECA: solicitud en la Secretaría de Evaluación de prórroga de sexenio de un año por situación COVID.
- ☞ Denuncia del uso fraudulento de la figura de Profesorado Asociado. Hemos reivindicado la figura del profesorado interino para las sustituciones y secundado que el Profesorado Asociado cobre el equivalente al quinquenio por estar ejerciendo las funciones. El objetivo de **SATTUI** es conseguir que esta figura trabaje de acuerdo con lo que la legislación indica.

- ☞ No hemos prometido que cambiaremos el sistema de evaluación de la investigación, porque no es competencia de esta universidad, pero sí que hemos entrado en aquellos foros y grupos de trabajo que tienen como objetivo presionar la ANECA y otras agencias de evaluación para mejorar el sistema de evaluación actual (ej. Twitter, UNI–DIGNA...), y os hemos estado informando.
- ☞ Hemos abierto debate sobre temas que nos afectan de pleno (a qué revistas podemos publicar, cuáles son las críticas que pesan sobre algunas, cuál tiene que ser el comportamiento de las comisiones de evaluación...), aportando información y argumentos.
- ☞ Pedimos, y seguiremos pidiendo, la revisión del actual sistema de evaluación de la docencia (programa “Docencia” de la UVEG), y medidas para garantizar la representatividad de las encuestas: si los datos sobre evaluación tendrán efectos sobre el profesorado, éste tiene derecho a exigir prueba que son representativos (esto es una consecuencia de la ley de protección de datos).
- ☞ Hemos anunciado el desarrollo de un protocolo para personal con necesidades especiales (discapacitado) y revisión de las medidas existentes (la UVEG es una de las pocas universidades españolas que tiene, aunque insuficientes).
- ☞ Hemos alertado del abuso de la endogamia, que deja candidatos y candidatas excelentes fuera del sistema.
- ☞ Estamos defendiendo la creación de un fondo de ayuda para publicar en revistas “Open Access” (cambio de modelo: desde la suscripción a la ayuda económica a los autores cuando el artículo sea aceptado).
- ☞ Hemos defendido medidas especiales personalizadas para aquellos casos del profesorado con problemas de salud y de especial sensibilidad, en los momentos de más riesgo de la COVID-19 (Comité de Seguridad y Salud).
- ☞ Hemos defendido la necesidad de desarrollar un modelo de docencia en línea que garantice que el profesorado dispongo de los medios necesarios para desarrollar su docencia en condiciones equivalentes a la docencia presencial.
- ☞ Hemos pedido la implantación de la votación en línea en todos los procesos (incluidas las elecciones sindicales), porque todo el personal tenga las mismas oportunidades de votar, se encuentre teletrabajando, en comisión de servicios, de estancia o de congreso, ..., puesto que estas son actividades que formen parte de las funciones del PDI.
- ☞ Atención personalizada a todas y todos los compañeros que nos han planteado algún problema, duda...

Transparencia

- ☞ Siguiendo nuestros estatutos, publicamos nuestras cuentas, tanto las de la universidad como las del sindicato, donde se puede comprobar que **SATTUI** no recibe ninguna subvención, excepto aquellas de carácter finalista y destinadas a cuestiones estrictamente laborales:

<https://www.uv.es/sattui/es/seccion-sindical/portal-transparencia-sattui.html>