

CHARLAS PARA LA ACCIÓN GREMIAL

**Jornada de trabajo
sobre dispensas
y justificación
de inasistencias**

Organiza
Secretaría Gremial

1. Introducción

Compartimos una nueva "Charla de acción gremial", en este caso la realizada el pasado 1 de julio, día en el que se cumplieron 5 años de la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo. La firma del Decreto 1246/2015 cerró un proceso de más de 20 años de luchas pero siempre supimos que este era un primer CCT que necesariamente iba a tener que modificarse para seguir ampliando derechos e incorporando dimensiones de nuestra tarea que quedaron sin reglamentar. Esta jornada tuvo que ver con eso: con enfrentar la coyuntura, mantener nuestros derechos y pensar en el mediano plazo.

Como hemos dicho muchas veces, en la compleja coyuntura que nos impone la pandemia y el ASPO, si bien avanzamos en discusiones importantes en distintos espacios paritarios nacionales en definir y reglamentar esta situación absolutamente excepcional de nuestra nuestra vida laboral y en nuestras condiciones de trabajo, y si bien algunos sindicatos pueden discutir en reuniones paritarias locales apelando a nuestro CCT, quedan universidades que no solo se resisten a abrir estos espacios y discutir con la representación de sus trabajadores sino que en más de una ocasión desconocen el valor de lo que se firma en las paritarias. Cinco años después, todavía tenemos problemas para que las autoridades de nuestras propias universidades reconozcan el valor del CCT para, por ejemplo, poder establecer algunos márgenes o algunas dispensas para garantizar los derechos de las compañeras y de los compañeros.

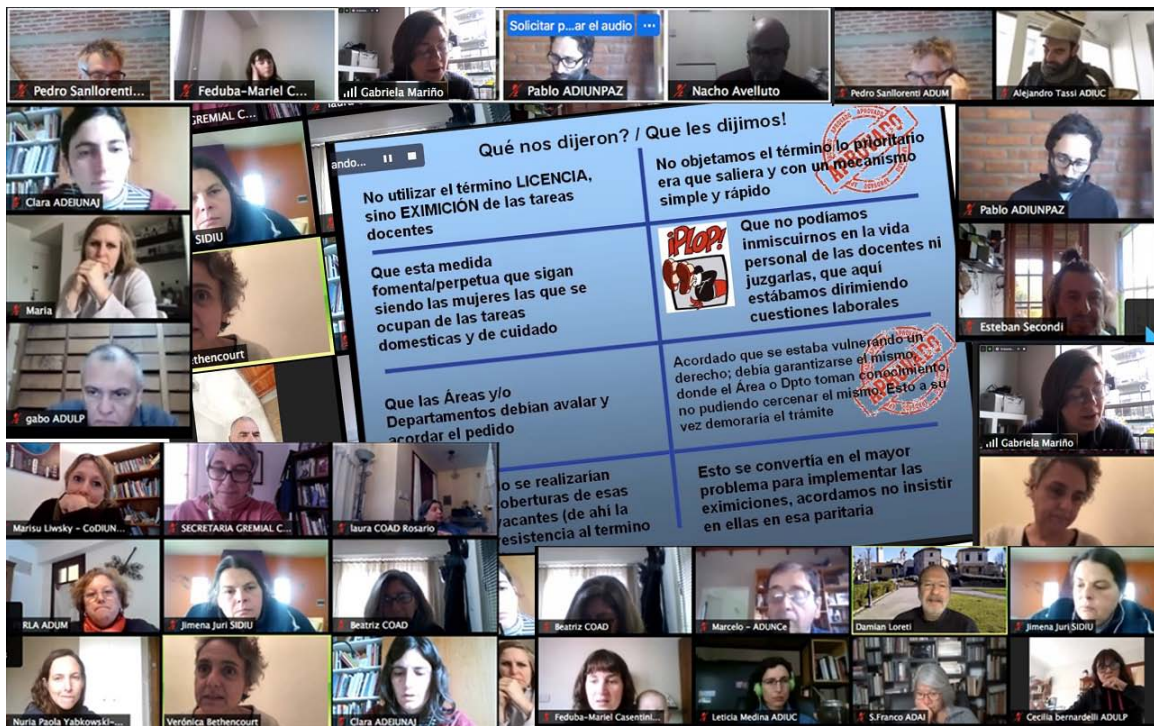
El objetivo de estas jornadas fue doble. Por un lado, avanzar en establecer una suerte de recorrido a seguir en las distintas paritarias locales en el tema específico de las dispensas de inasistencias. Por el otro, poner esta discusión en clave del mediano plazo y construir herramientas para la nueva reunión de CYMAT nacional. En el acta paritaria que se firmó recientemente pudimos establecer un piso de reglamentaciones debajo del cual no debería pasarse ninguna de las Universidades respecto a la modalidad de trabajo que estamos teniendo en esta coyuntura tan particular. Sabemos que fue un avance en este sentido porque no había ninguna reglamentación, y sabemos que muchas cuestiones quedaron por fuera. Precisamente el tema que vamos a abordar hoy, y que quedó fuera del acta nacional.

En función de estos objetivos, nos propusimos una modalidad de trabajo distinta: en un primer momento escuchamos las experiencias de las compañeras y los compañeros de algunos sindicatos de ADUNA, ADEIUNAJ, AFUDI, SIDIU Y SIDUNSJ -que nos contaron cómo pudieron dar esa discusión, qué lograron, qué firmaron y qué no pudieron incluir en los acuerdos- y en un segundo momento debatimos junto al equipo de asesoría legal de CONADU cuáles podían ser los argumentos legales y las herramientas de

construir un protocolo nutrido de la experiencias compartidas. Lo que van a encontrar en este documento es una primera parte de las exposiciones de los sindicatos, con link a las presentaciones y PPT ofrecidos en la charla, y un documento elaborado por el equipo legal que toma en cuenta todos los aportes que se virtieron en la charla para llevar adelante una negociación por las dispensas. Además se adjunta un modelo de nota para presentar ante las autoridades de cada Universidad.

Aprovechamos para agradecer la participación de todes, reiterando nuestro compromiso con esta forma de construcción colectiva.

Verónica Bethencourt.
Secretaria Gremial CONADU



2. Experiencias

ADEIUNAJ

Obtuvieron el 9 de abril una dispensa por cuidados y situaciones especiales enmarcada en el artículo 50 inciso d del CCT, no en el marco reunión paritaria sino en una conversación con autoridades. En esta Universidad la instancia paritaria no funciona formalmente.

La Universidad consideraba que la autonomía la mantenía por fuera de toda normativa nacional vigente. Con el asesoramiento de CONADU plantearon la normativa nacional y el art. 50 de CCT La siguiente discusión fue que esas normativas hablan de asistencia o presencialidad y una vez que pudieron avanzar y lograr el acuerdo de una dispensa, apareció un segundo punto crítico: quiénes podían recibir y quiénes no esta dispensa. La universidad implementó un formulario en el que docente solicita lo que necesita, por cuánto tiempo necesita licenciar, no dice en qué porcentaje, si necesita reducción o necesita una licencia total. Pero lo interesante del formulario es que tiene un recuadro en el que la compañera o compañero en cuestión descarga los motivos por los cuales solicita la dispensa. Frente a este formulario, la recomendación de las autoridades de Recursos Humanos era llenar el formulario con muchísima precisión. La abogada de nuestro sindicato nos recomendó llenarlo de la manera más laxa posible. La idea es que con esta manera de llenar el formulario no haya manera de discriminar y podamos salir a discutir los casos en que sea negada la dispensa,

Lo cierto es que casi no se solicitó la dispensa. La mayoría de los casos por no necesitarla, pero en muchos casos en que sí la necesitaban por varios motivos no la solicitaron.

Los motivos que encontramos básicamente se centran en dos: la Institución no difundió la existencia de la dispensa, y por ese motivo muchos no se animaron a solicitarla, o incluso hay situaciones de aprietes. El otro factor por la que no habían solicitado la dispensa es la cuestión de la auto sobreexigencia de los compañeros y compañeras ante esta situación.

Ver presentación: PPT

ADUNA

En la Universidad Nacional de Avellaneda el primer cuatrimestre comenzó una semana más tarde de lo acordado en el calendario académico, ya que se destinaron 5 días a formación de trabajo en el campus de la universidad. Al inicio del cuatrimestre, hubo un debate muy intenso y también muy corto en cuanto al trabajo en modo teletrabajo, que estuvo enmarcado en aquel primer debate que lanzó la UBA en un material audiovisual poniendo el acento en el binomio “virtualidad - “calidad educativa”. La respuesta de las universidades del Bicentenario no se hizo esperar y se avanzó en la certeza de que las clases debían comenzar y que la universidad Inclusiva y Popular debía dar respuestas educativas aún en el contexto del ASPO.

Estos debates signaron desde el inicio al trabajo docente, también se nos convocó a participar de un pionero Comité de Crisis que se conformó al inicio del ASPO con participación de todos los claustros. Nuestro sindicato conforma claro el espacio desde el inicio del cuatrimestre.

Con respecto a las demandas que fueron surgiendo por parte de nuestro colectivo, las primeras semanas estuvieron signadas por un trabajo muy intenso y una clara sobrecarga laboral. No sólo de tiempos que excedieron la carga habitual, sino de tareas (armado de clases en el campus, reorientación de la bibliografía para hacerla más asequible en el nuevo modo virtual, seguimiento de estudiantes en línea, utilización de otros modos de comunicación por fuera del campus, etc.) En este contexto, recién pasados los dos meses de avanzado el cuatrimestre, empezamos a recoger reclamos y pedidos desde nuestro sindicato, vinculados por un lado a poner en valor la tarea docente en este contexto y por el otro, a visibilizar la sobrecarga de trabajo que empezaba a ser notoria. Además, y como en todos los casos en este contexto, fuimos y somos los y las docentes quienes sostenemos la tarea poniendo también las herramientas para trabajar (espacio físico, dispositivos, internet, luz, etc); y ello se constituyó como una problemática a trabajar.

Desde ADUNA a dos semanas de iniciado el cuatrimestre, lanzamos una encuesta dirigida a nuestro colectivo como modo de consulta, de recuperación de demanda y de insumo para la gesta de política gremial. Allí recogimos que:

- el 35% de las encuestadas poseen personas a cargo;
- un 30% no tiene un espacio físico disponible para dar clases;
- un 25% manifestó que tiene conexión nula o mala;
- y un 30% que comparte equipamiento con otro miembro de la familia.

Estas sistematizaciones pudieron dar cuenta que, en base a estas tres dimensiones:

- 1) razones vinculadas al cuidado, 2) razones vinculadas al (escaso / nulo) equipamiento 3) razones vinculadas a la falta de espacio físico de trabajo,

pudiéramos detectar y formular pedidos específicos relacionados con el ejercicio de la tarea docente en este contexto.

En el espacio de la paritaria local se creó la Comisión de CyMAT local y como uno de los primeros logros, se acordó un procedimiento para poner en vigencia la justificación de inasistencias en contexto del ASPO. El texto acordado en acta paritaria especifica que:

“se aprueba el procedimiento que permite poner en vigencia la justificación de inasistencias, aprobada en fecha X, en el marco del ASPO. Dicho procedimiento contempla el aviso por parte de la o el docente al Departamento en que se encuentra inscripta la materia de la que deberá ausentarse, y la posterior justificación de dicha solicitud en formulario confeccionado para este fin. Dicha comunicación tendrá validez al ser enviada a las direcciones de correo electrónico del Departamento correspondiente y de la Secretaría Académica de la Universidad”.

Como antecedentes, retomamos la experiencia de las y los compañeros de Adeiunaj, que nos habían advertido de algunas dificultades. Por ejemplo, vinculadas al modo en el que la universidad computa inasistencias y las áreas que gestionan dichos procedimientos. Así, para que el pedido fuera menos engorroso, acordamos que las y los docentes pudieran elevar sus solicitudes directamente a los departamentos correspondientes, acompañados claro por nuestro sindicato. De esta manera, es el departamento quien debe informar a la secretaría académica que un/a docente se va a ausentar, y por qué período. Esto facilita de algún modo la solicitud, el vínculo con la / el docente, y además, como es un acuerdo paritario y ya está establecido, enmarca claramente la cuestión, evitando que se transmitan al /la docente opiniones encontradas que pudieran surgir entre distintas áreas de la universidad.

Con respecto a las licencias por violencias, en Avellaneda sí están normadas en la Universidad. Fue un trabajo que se hizo con fuerte presencia de los gremios no docente y docente y se constituyó en un acuerdo colectivo que rige para todes les trabajadores en Undav. Además, rige también un Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia de Género, Acoso Sexual y Discriminación por Identidad de Género y/o Vivencia de la Sexualidad. Aduna participa allí de la mesa de trabajo que funciona de manera permanente en la universidad.

Finalmente, y en términos de compartir cómo fue la negociación para alcanzar este procedimiento de justificación de inasistencias, lo cierto es que en Undav no tuvimos oposición por parte de la Universidad cuando planteamos esta necesidad. Sí, la dificultad que marcó la Universidad tuvo que ver con el modo en el que ocurriría el cómputo de las inasistencias en este contexto de excepcionalidad. Y por ello, resolvimos que el primer contacto del /la docente sea con el departamento en el cual está inscripta la materia de la que debe ausentarse, y que luego la interacción con la gestión fuera entonces un camino que se inicia desde allí, hasta llegar a la dirección de recursos humanos. Esto, entendemos ha facilitado bastante la elevación de pedidos, y evita que les docentes reciban respuestas que tal vez no den cuenta de sus necesidades particulares por las que definimos avanzar en este acuerdo en el espacio de la paritaria local.



AFUDI

El 7 de mayo se firmó en paritaria el carácter voluntario del trabajo en línea.

Los primeros días de abril empezamos a trabajar con formularios para tener datos y ver cuál era el impacto y la situación que se estaba transitando. Pasamos de la modalidad presencial a en línea en una semana, adaptando el trabajo y lo que empezamos a observar fue una recarga de tareas, muchas horas de docencia en línea y en esas condiciones, y a la vez un decreto provincial que suspendía las clases, o sea, teníamos un porcentaje muy alto de docentes al cuidado de menores.

Hicimos un pedido de paritaria para poder firmar una licencia por cuidado familiar, entre otras causas que también estaban contempladas por la normativa nacional, pero no tuvimos la paritaria hasta el 7 de mayo. En el acta se estableció que el trabajo en línea es voluntario y que nadie podía ser forzado a pasar de una modalidad a otra cuándo fue contratado para el trabajo presencial. Firmamos una licencia excepcional para aquellas compañeras que necesitaban justificar sus inasistencias, creamos una licencia excepcional y optativa para personas con hijos cargos, pero también incorporamos a adultos mayores.

Algunas compañeras han solicitado esta licencia y no están trabajando en línea, pero en general hemos obtenido en los datos que un 90% de los y las docentes están trabajando.

El proceso en Tierra del Fuego fue un poco más ágil que en otras universidades y quizás esto tiene que ver con que contamos con un Rector que acompaña estas decisiones, aunque después puede ocurrir que en el Consejo Superior de la UNTDF suelen desaprobado las paritarias y no cumplirlas.

La licencia por violencia de género la teníamos en la Universidad desde el año pasado en un acto paritario. Ahora se está practicando el protocolo.



SIDIU

Lo que se logró en la UNSL es una eximición de tareas docentes para el cuidado de menores y adultos.

La Universidad el 15 de marzo suspende la asistencia de estudiantes. Dos días más tarde sale la resolución del Ministerio donde se consideran las justificaciones de inasistencias para personas con hijes a cargo, y el 19 de marzo se dicta el ASPO.

Las autoridades de la UNSL decidieron unilateralmente que se continuaran desarrollando las tareas docentes de manera virtual.

Lo que se pidió y no se logró fue la implementación de licencias especiales para los docentes. Las empezamos a pedir en abril. Teníamos algunas encuestas que indicaban los docentes con menor jerarquía eran los que estaban más sobrecargados, no sólo en cuanto a sus funciones sino a sus horas, y que también coincidentemente son los que tienen hijes a cargo.

Los argumentos los basamos en dos líneas. Uno era lo que había generado el dictamen del ASPO, la Resolución del Ministerio que hablaba de la justificación de inasistencias por cuidado y lo que establecía el art. 50 del CCT. Reforzamos este argumento con el aporte de nuestro abogado sindical, en base a los Derechos de la Mujer, la discriminación a las mujeres en estas circunstancias, y los Derechos del Niño.

En la primera parte de los argumentos entendíamos que la implementación de la enseñanza virtual en el marco del ASPO generó que el hogar sea el lugar de trabajo, y que todas las redes de soporte que tienen todas las madres que están a cargo de niños, eran inexistentes. Otra cuestión era que los hogares de los docentes carecen de las condiciones mínimas necesarias para la realización de las tareas. De esta manera se estaba afectando los derechos laborales contemplados en el art. 50 del CCT sobre la justificación de inasistencias, así como también se estaban afectando las responsabilidades de los empleadores, que deberían proveer las herramientas de trabajo, etc.

La segunda parte de los argumentos está centrada en los Derechos de la Mujer, que es la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer*, la *Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales*. La *Constitución Nacional*, art. 75, inciso 23, que refiere a promover medidas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el art. 16, el derecho a la igualdad. La *Convención de los Derechos del Niño*, que establece que para que los niños estén en un ambiente sano, los padres deben estar en un ambiente sano.

Otro argumento se basaba en que la Universidad Pública no es un empleador más, sino que tiene responsabilidades mayores. La lógica de las relaciones laborales que se sostienen en ella no puede ni debe ser de carácter economicista. La Universidad es parte del Estado y por ende tiene la obligación que en ella se respeten y se consagren plenamente los derechos establecidos en la Constitución.

Nuestra idea era que la implementación de la enseñanza virtual había llevado a que el teletrabajo desde el hogar fuera igualado a la asistencia al lugar del trabajo.

Hicimos un pedido que tenía dos partes: la primera parte es que se hiciera efectivo en forma inmediata y mediante un trámite simple, la exención de las tareas a las y los trabajadores con niños a cargo. Una segunda parte, que era la cobertura de esas licencias para no sobrecargar a los equipos docentes. Acá lo que pedíamos era que se aplicara el art. 14 del CCT con respecto al mecanismo de cobertura de esas vacantes, y una Ordenanza de la UNSL que es específica para las designaciones interinas en caso de situaciones extremas.

Cuáles eran nuestros puntos claves: respecto de las licencias es que fueran otorgadas sin requerir avales del Área y/o Departamento, que el docente lo solicitar directamente a Personal, que no hubiera demoras y juicios de valor sobre ese tipo de licencias. El Área o Departamento sólo debía ser notificada. Respecto de la cobertura de las vacantes, que debía ser solicitada al Área, y designados según el art. 15 del CCT.

Una resistencia muy grande fue a utilizar el término licencias, sino “eximición” de tareas docentes. No objetamos el término, la prioridad era que se otorgara con un mecanismo simple.

Se planteó que esta medida fomentaba que sigan siendo las mujeres las que ocupaban de las tareas domésticas. Respondimos que no nos podíamos inmiscuir en la vida personal de las docentes y que aquí estábamos discutiendo cuestiones laborales.

Muchos paritarios de la Universidad no estaban de acuerdo en que las Áreas y/o Departamentos no avalaran el pedido. Para nosotros era una cuestión que podía generar no sólo demoras en el trámite, sino que muchas docentes desistieran de pedir esa eximición. Lo mismo tenía que ser tramitado como cualquier otra licencia que se da.

Otro planteo es que no se realizarían las coberturas de esas vacantes generadas, de ahí la resistencia al término licencias. En este punto no pudimos lograr un acuerdo, y se verá de tratarlo en una paritaria posterior.

No hemos logrado firmar el acta de esa reunión, elaboramos un comunicado conjunto de todos los sindicatos y de las autoridades que lo que dice es que se hace una eximición de funciones a los trabajadores y trabajadoras que sean la única persona a cuidado de niños,

niñas y/o adolescentes, cuidado de adultos mayores, o en caso de imposibilidad de acceder a Internet o no contar con dispositivos.

La solicitud es un formulario con carácter de declaración jurada, y que se envía a la autoridad de la Unidad Académica, no pasa por las Áreas, las cuales sólo son notificadas que esas personas se encuentran de licencia.

Ver adjunto: Eximición. PDF

SIDUNSJ

Se ha generado una Comisión que para tratar el tema del COVID 19, conformada por los sindicatos docentes, no docentes y estudiantes, en la que se está analizando un protocolo de acción. En San Juan estamos en fase 4, donde hay muchas actividades que se han activado y se está pensando en el tema de la presencialidad.

Sobre el tema de la justificación de las inasistencias, hicimos una presentación de un informe a la Universidad en el mes de abril a partir de encuestas realizadas sobre cómo estaba la situación y la necesidad de constituir este Comité de Crisis, que se ha constituido recién hace dos semanas. Mientras tanto lo que fuimos haciendo fue tratar de regular el teletrabajo, conseguimos un acta paritaria, tomando los puntos que viene trabajando la Federación, pero no está instrumentalizada. En la Comisión que se formó ahora, vamos a tratar ver cómo se operativizan esas licencias.

La UNSJ no tiene en funcionamiento el Comité de Gestión de Riesgos y Seguridad Laboral, compuesto por una Dirección Médica y una Dirección de Higiene y Seguridad, que deberían encargarse técnicamente de la elaboración de todo esto. Una de las primeras cosas que se definió en la Comisión es que la Universidad se encargue de la formación del Comité, para que podamos trabajar también el tema de la justificación de las inasistencias. Nosotros vamos a empezar a pensar el tema de la presencialidad, tratando de determinar actividades que puedan llevarse adelante en esa etapa, que sabemos que va a ser limitada para algunos grupos en función del distanciamiento social y los requerimientos de seguridad necesarios para prevenir el contagio del COVID 19.



3. Protocolo para solicitar la eximición total o parcial de tareas

Este documento fue laborado por los asesores legales de CONADU, el Dr. Damián Loretti y la Dra. María Hebe Rinaldi, a partir de los aportes e intervenciones de los participantes de la charla.

Normativa vigente:

A los efectos de contextualizar la presente guía para solicitar la eximición (parcial o total) de tareas para trabajadores y trabajadoras de las universidades nacionales, creemos necesario explicitar la normativa vigente y aplicable sobre el tema.

Como saben, desde el principio de la pandemia causada por el virus Sars CoV2, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución 207/2020 de fecha 16 de marzo de 2020 que establece:

“Artículo 1.- Suspéndase el deber de asistencia al lugar de trabajo (...) con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en los incisos a); b) y c) de este artículo, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico de que se trate, considerándose incluidos a estos efectos también a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios reguladas por el Decreto N° 1109/2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas comprendidas en la Ley N° 22.127. En el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, los efectos previstos en la suspensión de que trata la presente norma alcanzarán a los distintos contratos. a. Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados “personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento”. Se considerará “personal esencial” a todos los trabajadores del sector salud. b. Trabajadoras embarazadas c. Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional.

Dichos grupos, de conformidad con la definición vigente al día de la fecha, son: 1. Enfermedades respiratorias crónicas: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo. 2. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas. 3. Inmunodeficiencias. 4. Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses¹. No podrá declararse Personal Esencial a los trabajadores comprendidos en los incisos b) y c)”.

¹ Esta lista ha sido ampliada por el Ministerio de Salud de la Nación.

“Artículo 2.- Los trabajadores y las trabajadoras alcanzados por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo según esta resolución, cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada”.

“Artículo 3.-Dispónese que, mientras dure la suspensión de clases en las escuelas establecida por Resolución N° 108/2020 del Ministerio de Educación de la Nación o sus modificatorias que en lo sucesivo se dicten, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente. La persona alcanzada por esta dispensa deberá notificar tal circunstancia a su empleador o empleadora, justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control. Podrá acogerse a esta dispensa solo un progenitor o persona responsable, por hogar”.

“Artículo 4.- Recomiéndase a los empleadores y empleadoras que dispongan las medidas necesarias para disminuir la presencia de trabajadores y trabajadoras en el establecimiento a aquellos indispensables para el adecuado funcionamiento de la empresa o establecimiento, adoptando a tal fin, las medidas necesarias para la implementación de la modalidad de trabajo a distancia”.

Como esta resolución tenía un plazo de vigencia (14 días) en virtud de la falta de certidumbre respecto del desarrollo de la pandemia y las medidas sanitarias a tomar a su respecto, el día 2 de abril de 2020 se dictó la Resolución No. 296 del Ministerio de Trabajo que dispuso la prórroga automática de las medidas adoptadas en la Resolución N° 207/2020 por el plazo que dure la extensión del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”.

En la oportunidad del dictado de esta resolución, no existía aún la creación normativa del “Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (“DISPO”). Sin embargo, el artículo 9 del Decreto N0. 576/2020 que prescribe: *“EVALUACIÓN DE REINICIO DE CLASES PRESENCIALES: Las clases presenciales permanecerán suspendidas en todos los niveles y en todas sus modalidades hasta tanto se disponga el reinicio de las mismas en forma total o parcial, progresiva o alternada, y/o por zonas geográficas o niveles o secciones o modalidades, previa aprobación de los protocolos correspondientes. El MINISTERIO DE EDUCACIÓN de la Nación establecerá para cada nivel y modalidad los mecanismos y autoridades que podrán disponer el reinicio de las clases presenciales y la aprobación de protocolos, de conformidad con la normativa vigente”*.

Entonces, pese a que la Resolución No. 296/2020 del Ministerio de Trabajo se refiere al Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (“ASPO”), consideramos que en atención a la norma transcrita, a las particularidades de la actividad docente y por lo que más abajo se comentará, dicha norma es aplicable a nuestro caso.

En la actualidad, se encuentra en vigencia el Decreto No. 576/2020 que dispone para ciertas áreas del país el DISPO y para otras el ASPO.

Entre las normas comunes a las dos situaciones sanitarias se encuentra el artículo 26 que dice: “PERSONAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO: Los trabajadores y las trabajadoras mayores de SESENTA (60) años de edad, embarazadas o incluidas en los grupos en riesgo según fueran definidos por el MINISTERIO DE SALUD de la Nación y aquellas cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado de niños, niñas o adolescentes, están dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo en los términos de la Resolución N° 207/20, prorrogada por la Resolución N° 296/20, ambas del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de la Nación.

Respecto de las disposiciones del Decreto No. 576/2020, sólo aplicables al ASPO, el artículo 20 reza: “*TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO NACIONAL: Las trabajadoras y los trabajadores pertenecientes a las jurisdicciones, organismos y entidades del sector público nacional, cualquiera sea su forma de contratación, que no se encuentren alcanzados por las excepciones previstas en el presente decreto y estén obligados a cumplir con el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo, pero realizarán sus tareas, en tanto ello sea posible, desde el lugar donde cumplen el aislamiento ordenado, de conformidad con las indicaciones de la autoridad jerárquica correspondiente”.*

Entonces, tenemos hasta aquí que los docentes que: a) sean mayores de sesenta (60) años de edad, b) estén embarazadas, c) se encuentren incluidos en grupos de riesgo y d) cuya presencia resulte indispensable para el cuidado de niños, niñas y adolescentes (lo que entendemos incluye a los niños y las niñas que no cursen el ciclo lectivo obligatorio, ya que el no obligatorio tampoco se encuentra autorizado) están eximidas (dispensadas en los términos de la norma transcripta) de concurrir a los lugares de trabajo para realizar sus tareas, que deben ser efectuadas con la modalidad de trabajo a distancia.

Ahora bien, en virtud de la existencia de que algunas de las situaciones enumeradas anteriormente, implican la imposibilidad de prestar tareas incluso en la modalidad de trabajo a distancia, hemos preparado una guía de puntos para presentar en las negociaciones individuales con cada una de las universidades de modo de estandarizar el otorgamiento de eximiciones de realización de tareas.

Seguidamente, entonces, se desarrollarán, a modo de sugerencia, los motivos y procedimientos para solicitar y obtener dicha eximición. En este listado se incluyen los motivos o justificaciones no previstas en las normas más arriba transcriptas y que han surgido de las experiencias y sugerencias comentadas en las reuniones virtuales

Motivos:

- Cuidado de niños, niñas y adolescentes (Decreto No. 576/2020 y Ley No. 23.849 – Convención sobre los Derechos del Niño con jerarquía

- constitucional en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional);
- Falta o escasa conectividad o posibilidad de acceder a ella;
 - Falta de espacio necesario para la preparación y, sobre todo, dictado de clases en el hogar;
 - Equipamiento compartido por varios integrantes del hogar;
 - Cuidados a adultos mayores, personas con discapacidades o que requieren cuidados especiales (Ley No. 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo Mujer con jerarquía constitucional en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional);
 - Violencia de género (Ley No. 23.179. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer con jerarquía constitucional en los términos del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional);
 - Docentes que además desarrollan tareas esenciales en los términos del Decreto No. 576/2020 y se las han impuesto diferentes regímenes horarios o de descanso (personal de salud y de seguridad, sobre todo).

PROCEDIMIENTO:

Se sugiere la creación de un formulario para solicitar la eximición, en el cual se enumeren los motivos enlistados en el punto anterior y un casillero para “otros” de modo que puedan ser planteadas situaciones especiales y que las opciones de motivos no queden limitadas.

La realización de la solicitud deberá ser acompañada por la documentación que acredite tal situación salvo en los casos en que los empleadores cuenten con los antecedentes (como en el caso del cuidado de niñas, niños y adolescentes).

En los supuestos de falta de espacio o equipamiento, sólo se deberá marcar la motivación, por ejemplo.

La Universidad deberá expedirse en forma expresa sobre el otorgamiento de la eximición de las tareas, el plazo de la eximición (cuando existiere), si es parcial o total.

El plazo para el otorgamiento de la eximición no podrá exceder los cinco días hábiles.

En caso de ser denegada, se sugiere acordar algún procedimiento de revisión.

Entendemos que la eximición debe ser solicitada ante las autoridades a cargo de los recursos humanos de la universidad, que incluso, tienen a su disposición (con más rapidez) los datos e información sobre el personal y la revisión de la denegatoria debería ser llevada a cabo por las autoridades superiores.

Modelo de solicitud para requerir negociación y acuerdo sobre las condiciones de las eximición de tareas.

<https://conadu.org.ar/resoluciones-universitarias-sobre-emergencia-covid-19/>