

ACTA NÚMERO 4/2020
COMISIÓN NEGOCIADORA PARTICULAR DEL SECTOR DOCENTE DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN

El 24 de junio de 2020 a las 14:00 hs. se reúnen los representantes gremiales y del empleador de la Universidad Nacional de Luján, en la Comisión Negociadora de Nivel Particular del Sector Docente. Previamente a la reunión, todas las partes han acordado sesionar bajo la modalidad virtual durante el período en el que se encuentre vigente el aislamiento social preventivo y obligatorio dispuesto por el Decreto PEN 297/2020 y sus respectivas prórrogas.

En tal sentido, sesionan mediante la plataforma Zoom como representación gremial, por parte de la Asociación de Docentes de la Universidad Nacional de Luján (ADUNLu–CONADU Histórica): Federico Vita, Andrés Duhour, Patricio Grande, Mariana Trentin y Gladys Perri. Por parte de la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Luján (ADIUL– FEDUN): Rubén Liguori, Carolina Simarro y Juan Peralta. En representación de la parte empleadora: Cynthia Defilipis y Hugo Delfino.

Los temas ingresados para su tratamiento, en orden cronológico, son los siguientes:

- 1) Pautas y condiciones de trabajo precisas para el dictado de las clases virtuales. Nota de ADUNLu
- 2) 02/05/2020 Nota de ADUNLu en la que plantea una serie de temas para tratar. Puntos pendientes: 5) Reintegro de \$5.000; 8) Acceso a internet y entrega de equipamiento tecnológico para los/as estudiantes; 9) Equipamiento e insumos necesarios a las y los docentes; 13) Postergación/reprogramación de las presentaciones “en línea” de proyectos.
- 3) 23/10/2019 Néstor Labbé – Baja de su cargo interino. TRI-LUJ: 2462/17 – Dictamen de la Direc. de Asuntos Leg. Int. Relacionado con la situación del Doc. Néstor LABBÉ, tratado y decidido por el HCS (dejar sin efecto RES-HCS 600/18 y RES-HCS 854/18).
- 4) 13/05/2019 TRI 3552/17 Modificación del art.39 referido a licencias del reglamento de Becas.
- 5) 10/05/2019 TRI 1433/19 Situación de docentes afectados por Res. C.S 656/18 Régimen de viáticos y Gastos de movilidad. COPIA TRI 2156/19 Rechazo a la Res. C.S656/18.TRILUJ:2181/19 – Dictamen del servicio jurídico de la UNLu.
- 6) 28/08/2018 Artículos 11 y 12 del CCT – Veedores gremiales en concursos docentes y evaluaciones de Carrera Docente. TRI-LUJ: 5319/18 – Nota de ADUNLu solicitando tratamiento del tema.
- 7) 28/08/2018 Artículo 6, inc. c) y 14 del CCT – Cobertura de vacantes y suplencias. TRI-LUJ: 5318/18 – Nota de ADUNLu solicitando tratamiento del tema.
- 8) 27/06/2017 TRI-LUJ: 8200-16 – Solicita evaluación tareas pasivas o livianas agentes Escuela Infantil. TRI 3753/17 informe situación laboral docentes de Escuela Infantil Sarlinga, Jalil e Insaralde. (Está pendiente la respuesta de la Dirección de Salud Ocupacional respecto de la definición de tareas pasivas y livianas)
- 9) 05/04/2016 Ordenamiento funcional de la Escuela Infantil – Resolución C.S N° 679/15. (4/5/17) EXP: 250/2008 Jardín Infantil UNLu su creación.
- 10) 27/09/2018 TRI-LUJ: 5198-18 – Informe de los docentes que prestan servicios en el ex INEF.
- 11) 12/06/2017 Daniel Eduardo Martínez – Limitación de su cargo de regente. TRI-LUJ: 954/17 - Nota de ADUNLu del 10-03-17 solicitando se solucione la situación del docente. TRI-LUJ: 3090/17 – Nota del docente Martínez del 09-06-17 con su reclamo.
- 12) 12/06/2017 Jorge Luis Buceta – Limitación de su cargo de regente. TRI-LUJ: TRI-LUJ: 3089/17 – Nota del docente Buceta del 09-06-17 con su reclamo.
- 13) Delegación San Fernando. Revisión del régimen de incompatibilidades. (14/8/17) EXP 80/2008 Contrato: Programa para consolidar la transferencia del INEF a la UNLu

Se comienza con el tratamiento del orden del día.

1) Pautas y condiciones de trabajo precisas para el dictado de las clases virtuales

Se da lectura a la propuesta de trabajo bajo la modalidad no presencial presentada por la parte empleadora, cuyo texto completo se incluye como Anexo I de la presente acta.

Se incluyen, además, la propuesta sobre trabajo remoto presentada por ADUNLu el 9 de junio de 2020 (Anexo II) y la propuesta sobre dictado de clases a distancia y virtualidad presentada por ADIUL el 10 de junio de 2020 (Anexo III).

Después de dialogar sobre la propuesta de la parte empleadora, la parte trabajadora por ADUNLu y ADIUL plantea la necesidad de un tiempo para analizarla.

Sobre tablas, la parte trabajadora realiza una serie de consultas y solicitudes:

En primer lugar, se manifiesta la necesidad, por parte de las docentes de la Escuela Infantil, de ingresar al establecimiento a retirar material que sirve como herramienta para las actividades que realizan con los niños desde sus hogares. La parte empleadora se compromete a hacer las consultas pertinentes sobre este tema.

En segundo lugar, se consulta sobre las previsiones que está haciendo la Universidad respecto de la modalidad para los exámenes finales, en el caso de no regresar a la presencialidad antes del período establecido. La parte empleadora informa que este tema está siendo tratado por la Comisión de Asuntos Académicos, aunque aún no hay una decisión tomada.

En tercer lugar, se plantea que la Universidad debe resolver la situación de los estudiantes que no han podido cursar por no tener conectividad y que esto va unido al presupuesto. La parte empleadora se compromete a solicitar los resultados de la encuesta realizada por la Secretaría de Bienestar Universitario sobre conectividad de los estudiantes.

Por último, se manifiesta que es necesario que la Universidad movilice los recursos existentes. Entre ellos: aquellos servicios de la Biblioteca que son necesarios para la labor docente; suscripción y acceso para los docentes a las revistas científicas y académicas más importantes a nivel internacional; asistencia para la comunicación con los estudiantes; y apoyo para los docentes que están participando en actividades de colaboración con otras instituciones. Sobre estos temas, la parte empleadora hará las consultas correspondientes.

2) Inciso 5 - Reintegro de \$5.000

Las partes acuerdan seguir trabajando en el establecimiento de un mecanismo para la compensación de gastos derivados del trabajo remoto durante el primer cuatrimestre.

A las 16:35 hs. las partes acuerdan pasar a un cuarto intermedio hasta el 2 de julio de 2020 a las 10:00 hs. para poder analizar las propuestas sobre trabajo remoto y/o no presencial. Se firma un ejemplar con firmas digitales.

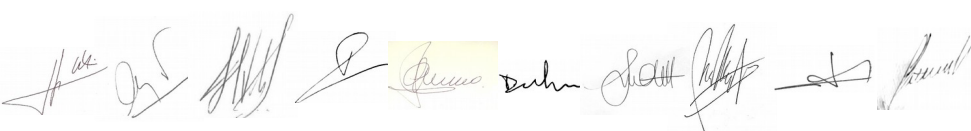
Parte empleadora:



Hugo Delfino



Cynthia Defilipis



Parte trabajadora ADUNLu:



Federico Vita



Patricio Grande



Gladys Perri



Andrés Duhour



Mariana Trentin

Parte trabajadora ADIUL:



Rubén Liguori



Carolina Simarro



Juan Peralta



ANEXO I

PROPUESTA DE LA PARTE EMPLEADORA SOBRE TRABAJO NO PRESENCIAL PRESENTADA EL 24 DE JUNIO DE 2020

ALCANCE: Las siguientes pautas y acuerdos laborales tienen por finalidad establecer la modalidad en que se desarrollará el trabajo del personal docente de la Universidad Nacional de Luján (UNLu), mientras no sea posible la concurrencia a la Sede en la que el trabajador presta servicios. La imposibilidad de concurrencia al lugar de presentación de servicio puede estar dada tanto por el cumplimiento del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPyO), Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020 y sus prórrogas y/o modificatorias, mientras el mismo rija para las ciudades en que se encuentran las Sedes de la UNLu, o cuando el/la trabajador/a se encuentre comprendido dentro de los grupos enunciados en los artículos 1° y 3° de la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

DEFINICIONES:

Trabajo No Presencial: Se entiende por la prestación del servicio en modalidad no presencial a la ejecución de las actividades previstas por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) y la Normativa propia de la Universidad desde un ámbito físico diferente a las instalaciones de la UNLu, cualquiera sea la sede en la que el/la Trabajador/a preste servicios.

La modalidad no presencial no podrá modificar las actividades de docencia, investigación, extensión, transferencia o gestión de las que participe o tenga a su cargo el/la trabajador/a en función de la relación laboral que mantiene con la UNLu tanto en lo que respecta a su categoría de revista como a la carga horaria prevista para su dedicación.

REGLAMENTACIÓN:

Modificación del Lugar de Prestación de Servicio: La Universidad deberá gestionar ante la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) con la que tenga contratado el servicio la modificación del lugar en el que el/la trabajador/a presta servicio mientras el/la mismo/a realice Trabajo No Presencial. Esta comunicación deberá hacerse en el marco de lo establecido por la Resolución N° 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, para lo cual el/la trabajador/a deberá comunicar el domicilio desde el cual realizará su Trabajo No Presencial.

Jornada Laboral: La Jornada Laboral será la establecida por el CCT y la Reglamentación Interna de la Universidad para la dedicación con la que se desempeña el docente, de manera independiente a que el/la trabajador/a se encuentre realizando Trabajo No Presencial. La universidad respetará la asignación de actividad docente acorde a la situación de revista del/a trabajador/a tal como se hace cuando el servicio se presta en las instalaciones de la UNLu.

Los días y horarios de prestación de servicio podrán modificarse cuando el/la trabajador/a se encuentre realizando Trabajo No Presencial, para lo cual deberá solicitarlo y acordarlo con su superior inmediato quien gestionará la modificación de la declaración jurada que hubiera presentado, oportunamente, el/la trabajador/a.

Desconexión Digital: Cuando el/la Trabajador/a se encuentre realizando Trabajo No Presencial, tendrá derecho a la desconexión fuera de la jornada laboral que hubiera declarado, acorde a la dedicación con que presta servicio y a lo establecido por el artículo 9° del CCT (Decreto 1246/2015 y su reglamentación).

En caso que el trabajador recibiera comunicaciones o requerimientos por medios electrónicos por fuera de su jornada laboral, no tendrá obligación de dar respuesta a los mismos hasta el momento en que se encuentre en su Jornada Laboral.

Derechos y Obligaciones: El desempeño de funciones en la modalidad de Trabajo No Presencial no modifica ni afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones en virtud del Convenio Colectivo de Trabajo, las leyes y reglamentos vigentes.

Condiciones de Trabajo: La universidad no podrá exigir al/la trabajador/a docente la adquisición de recursos tecnológicos o insumos extraordinarios para la prestación del servicio cuando se encontrara realizando Trabajo No Presencial. En caso que para el desarrollo de actividades de académicas que le fueran asignadas el/la trabajador/a necesitara contar con recursos o insumos que no dispusiese deberá comunicarlo a las autoridades de las cuales dependa para que se gestione la provisión o asignación de dichos recursos por parte de la universidad. En caso que los mismos no se pudieran proveer en tiempo y forma el/la trabajador/a quedará eximido/a de sus responsabilidades respecto de la prestación del servicio académico, hasta tanto se le asignen los recursos tecnológicos o insumos necesarios.

La prestación del servicio en modalidad de Trabajo No Presencial, no altera ni modifica los principios de libertad académica, epistemológica y pedagógica con la que se desarrolla la actividad docente.

Excepciones: En caso que el/la docente debiera prestar su servicio en la modalidad de Trabajo No Presencial, podrá solicitar se lo/la exceptué de la prestación del servicio académico bajo las siguientes circunstancias:

a) Que el/la docente considere, en el marco de la libertad académica, existen impedimentos de carácter académico, epistemológico y/o pedagógico para llevar a cabo la actividad académica en modalidad de Trabajo No Presencial.

b) Que el/la docente solicite hacer uso de licencias de carácter extraordinario.

c) Que el/la docente no dispusiera del equipamiento tecnológico o insumos necesarios para el desarrollo de su labor y la universidad no le proveyera los mismos.

d) El/la docente no dispusiera de las condiciones edilicias o habitacionales necesarias para el adecuado desarrollo de su labor, debiendo acreditar las mismas de manera fehaciente ante la universidad.

Suspensiones: Se propone el dictado de un acto administrativo que:

a) Suspenda los plazos de Carrera Docente por el año 2020, modificando todos los períodos vigentes al 13/3/2020 hasta la misma fecha del año 2021.

b) Prorroque la vigencia de los programas y proyectos de investigación y extensión, vigentes al 13/3/2020, por el término de un año.

Continuidad Laboral: Cuando un/a trabajador/a se encuentre prestando servicios en modalidad de Trabajo No Presencial, la universidad no podrá modificar su situación de revista excepto que medie solicitud expresa del trabajador o el/la mismo/a hubiera accedido a promoción en carrera docente o modificado su situación de revista mediante concurso público de antecedentes y oposición. En caso de situación de conflicto respecto de la prestación del servicio, la universidad deberá canalizar la misma de idéntica manera que si el/la trabajador/a estuviera prestando el servicio de manera presencial, en alguna de las Sedes de la UNLu.

Capacitación: La universidad organizará, en coordinación con las entidades sindicales, actividades de capacitación para el personal docente que tengan como objetivo el desarrollo de competencias y apropiación de conocimientos para el Trabajo No Presencial. La participación en actividades de capacitación deberá considerarse como parte de la jornada laboral.

Derecho a la Privacidad: La universidad respetará la aplicación del marco normativo que garantiza el derecho a la privacidad en la labor docente, cuando el mismo se encuentra prestando servicio en la modalidad de Trabajo No Presencial.

Derecho de Autor: La universidad respetará el derecho de autor por todos los materiales que el docente produzca durante la prestación de servicio en la modalidad de Trabajo No Presencial.

Presencialidad: Las condiciones que debieran darse para la prestación de servicios con modalidad presencial, concurriendo a las instalaciones de la universidad no serán consideradas dentro de las pautas para el trabajo no presencial. Las mismas serán objeto de acuerdos a nivel particular, una vez que se determinen a nivel general las condiciones que deberán darse para tal situación.

Actividades Esenciales: En caso el/la trabajador/a tuviera que concurrir a las instalaciones de la UNLu mientras se encuentre vigente el ASPyO se deberán respetar todas las condiciones previstas por el Protocolo de Seguridad e Higiene aprobado por Res. Rector N° 034/2020.



ANEXO II

PROPUESTA DE ADUNLu SOBRE TRABAJO REMOTO PRESENTADA EL 9 DE JUNIO DE 2020

A continuación, desarrollamos una propuesta que tiene como objeto ofrecer una guía de cuestiones que pueden considerarse en la Comisión Paritaria de la UNLu. Ello a partir de la inédita y excepcional situación que genera para el trabajo Docente Universitario y Preuniversitario el aislamiento obligatorio y las medidas sanitarias necesarias para responder a la pandemia del Covid-19.

Artículo 1. OBJETO Y ALCANCE: El presente tiene por objeto establecer los aspectos funcionales y técnicos de la enseñanza de todos/as los/as docentes en el ámbito de las Universidad Nacional de Luján mientras dure la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud respecto de la infección causada por el virus COVID-19.

Lo establecido en el marco del presente acuerdo es de carácter transitorio y excepcional y no puede bajo ningún punto de vista reemplazar la modalidad presencial que por excelencia caracteriza la enseñanza en las Universidades Nacionales ni extenderse por fuera de los límites que imponga la emergencia sanitaria.

Artículo 2. DEFINICIONES:

- a) Clases remotas: una forma de dictado de clases a distancia, de carácter no presencial, en forma sincrónica o asincrónica, fuera del lugar habitual de prestación de servicios y utilizando como soporte Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) que deberán ser garantizadas por el empleador a la docencia de todos los niveles.
- b) Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs): es el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, dispositivos y tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones en forma de voz, imágenes y datos para la realización del trabajo docente.

Artículo 3. LUGAR DE TRABAJO.

Las clases remotas, siempre que sea posible, deberán ser prestadas desde el domicilio real del/ de la docente, que deberá ser declarado ante la Universidad por los medios que la misma establezca y que no dependa de que el trámite se realice de manera presencial. La Universidad deberá informar este cambio de locación a la ART y demás organismos pertinentes asociados a la relación laboral docente, según lo establece el Art. 2 de la Resolución SRT 1552/2012 .

Artículo 4 JORNADA.

La jornada laboral en modalidad de trabajo remoto será de acuerdo a la categoría y dedicación del/la Docente y no podrá extenderse más allá del estipulado presencialmente con límite en el tiempo de dedicación dispuesto en el art. 9 de Cap. II (Del Personal Docente) y Art. 3 y 4 del Anexo I (Docentes Preuniversitarios) del Decreto 1246/2015.

El cómputo de la carga horaria deberá contemplar la sobrecarga ocasionada por la modalidad remota, así como el tiempo asignado a la Pausa Virtual (artículo 5).

Se respetará la carga horaria y cantidad de asignaturas, multiempleo, en o fuera de la Universidad, de acuerdo a lo declarado oportunamente por el/la Docente. Para ello, a los efectos de garantizar las funciones de investigación y extensión y limitar la sobrecarga laboral, las horas destinadas a clases bajo la modalidad remota deberán atenerse estrictamente a los máximos establecidos en la resolución 295/95 para la dedicación total a la enseñanza: Exclusiva 18 hs, Semiexclusiva 12 hs, Simple 8 hs.

Definición de la jornada laboral: La Universidad definirá junto a cada docente y de acuerdo a lo establecido en párrafos anteriores los días y horarios de la semana que serán considerados como

parte de la jornada laboral, tomando como base la declaración jurada realizada al momento de tomar posesión del cargo.

Artículo 5 DESCONEJION DIGITAL.

Todos los docentes tienen derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo establecida en el artículo 9 del Decreto 1246/2015, que deberá respetar los límites diarios y semanales máximos según la categoría docente. La Universidad Nacional de Luján no podrán exigir al trabajador/a tareas ni remitirle comunicaciones, bajo ninguna modalidad, fuera de la jornada convenida mutuamente en los términos del artículo precedente. La desconexión supone el derecho a no aceptar comunicaciones o cualquier tipo de mensaje por medios digitales que provengan de sus superiores, equipo de trabajo ni de estudiantes.

Pausa en la docencia remota. Se establece que las y los docentes tienen derecho a períodos de pausa en el dictado de clases remotas, sin afectar o modificar el calendario académico. Durante la pausa virtual las/os docentes podrán realizar reuniones, plenarias, charlas y toda actividad de interés educativo que procure evaluar la marcha del proceso de enseñanza-aprendizaje en relación a los contenidos ya abordados, pero sin realizar carga de nuevas actividades.

Artículo 6 DERECHOS Y OBLIGACIONES:

El dictado remoto de clases modifica parcial y temporalmente la organización y modalidad en que se presta el servicio en la Universidad Nacional de Luján, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones en virtud del Convenio Colectivo de Trabajo, las leyes y reglamentos vigentes.

Artículo 7. CONDICIONES.

Cada Departamento y la Escuela Infantil determinará los requerimientos técnicos mínimos para poder realizar la prestación de clases bajo la modalidad remota. No se podrá exigir al personal docente la adquisición de equipos o insumos extraordinarios para la realización del trabajo remoto.

La modalidad de trabajo remoto estará regida por la libertad académica, determinando con carácter académico, epistemológico y pedagógico la posibilidad de llevar a cabo las tareas.

Artículo 8. EXCEPCIONES.

Teniendo en consideración las características del contexto en las que se instrumenta el presente acta, la modalidad de trabajo remota por parte del/la Docente no será exigible si:

- a) El/la Docente, en el marco de la libertad académica considere que existen impedimentos de carácter académico, epistemológico y pedagógico para llevarlo a cabo.
- b) El/la Docente no pudiera realizarlo por estar afectado/a por el cuidado y/o asistencia de familiares o personas a cargo. Si se tratara de una pareja de docentes (convivientes o no), el tiempo afectado a las tareas de cuidado podrá fraccionarse y compartirse entre ambas personas.
- c) El/la Docente no dispusiera de infraestructura técnica y/o el equipamiento necesario y la Universidad no se las proveyera.
- d) El/la Docente no dispusiera de condiciones habitacionales suficientes en el lugar en el que se encuentra realizando el aislamiento obligatorio.
- e) Situaciones particulares que puedan constituirse en impedimentos para el desarrollo del trabajo en la modalidad virtual.
- f) El/la Docente se encuentra acogido al régimen de licencias establecido en las normativas correspondientes. Se incluye la licencia por violencia de género donde no hubiera un protocolo que las contemple.

Artículo 9. SUSPENSION DE EVALUACIONES DOCENTES.

a) Se establecerá la suspensión de todas las Evaluaciones Docentes, sea en lo referido a las actividades de enseñanza como de investigación y extensión, así como la eximición de la obligatoriedad de presentaciones de estados de avance de los proyectos en curso al momento de la declaración de la emergencia sanitaria. Quedan suspendidos los plazos para entrega de tesis y

todo requerimiento que las carreras de posgrado de la Universidad Nacional de Luján tuvieran vigentes.

b) Las becas de investigación de la Universidad quedan automáticamente prorrogadas en su duración por un plazo equivalente al que dure el período de Aislamiento y de Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio.

Artículo 10. CONTINUIDAD LABORAL.

Se mantendrán inalterables las designaciones, cualquiera sea el carácter de las mismas. Los cargos interinos, contratados y ad-honorem existentes al comienzo del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio dispuesto por el decreto 297/20 quedan prorrogados automáticamente por un (1) año debiendo la Universidad dictar los actos administrativos correspondientes.

Artículo 11. HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Las herramientas necesarias para la modalidad remota deberán ser suministradas por la Universidad de Luján en tanto empleadora responsable, según compromiso asumido en los Art. 20 y 30 (Inc. g) del Convenio Colectivo de Trabajo (Decreto 1246/15), entre otros.

No se podrá exigir al personal la adquisición de equipos, insumos o contratación de servicios extraordinarios para la prestación remota de clases, o en su defecto se reintegrará los gastos que el/la Docente hubiera realizado en este concepto.

La Universidad, dispondrá a través de las áreas correspondientes los mecanismos para contar con las licencias para el uso de materiales bibliográficos digitalizados y cualquier otro tipo de material audiovisual a fin de garantizar las actividades docentes programadas.

Artículo 12. COMPENSACIÓN/REINTEGRO DE GASTOS.

La Universidad abonará a cada docente un adicional en concepto de mayores gastos por el pago de servicios de Internet, de electricidad y otros en el domicilio del/la trabajadora. El monto del adicional será de \$5000 por cuatrimestre y se abonará con el salario de los meses de junio y noviembre.

Artículo 13. REVERSIBILIDAD.

El docente podrá revocar la adhesión a las clases de modalidad remota ante la Universidad por los medios que la misma establezca, con una antelación mínima de cinco (5) días, fundando las razones por las que se le imposibilita continuar bajo esta modalidad.

Artículo 14. CAPACITACIÓN DOCENTE. La Universidad deberá garantizar la formación necesaria en coordinación con los gremios para que el personal Docente pueda desarrollar el trabajo en modalidad remota, como así también brindar asistencia técnica en relación a las herramientas provistas por la institución o aquellas que puedan surgir de las demandas docentes. La capacitación docente deberá realizarse dentro de la jornada laboral.

Artículo 15. DERECHO A LA PRIVACIDAD

Alude a la preservación de los datos que surgen de los dispositivos digitales y redes sociales, así como también a la protección de las/los docentes frente a la exposición que hacen de su intimidad en el momento en que dictan las clases desde sus hogares.

Tanto en el caso que el/la docente trabaje con sus equipos como si utiliza los brindados por la Universidad, prevalecerá el derecho a la privacidad, sea en lo concerniente a la información personal como al desarrollo de las clases. Las autoridades de la Universidad no podrán ingresar a las aulas virtuales o clases remotas sin previa autorización del/la docente.

Artículo 16. DERECHOS DE AUTOR.

Todo material didáctico original desarrollado por el/la docente (Guías de lectura, videos, presentaciones, etc.) y utilizado en las clases remotas así como las grabaciones de dichas clases no podrán ser difundidas por medios digitales o utilizadas por la Universidad sin el consentimiento de su autor/a .

Artículo 17. DERECHOS SINDICALES:

El/la docente podrá ejercer libremente su derecho a la libertad sindical, participar en la actividad sindical y negociación colectiva, sin interferencia de ninguna naturaleza por parte del empleador. Podrá utilizar el equipamiento de trabajo para comunicarse sindicalmente sin interferencias.

Artículo 18. PRESENCIALIDAD. El cambio de la modalidad de trabajo remota hacia forma de trabajos presenciales sólo podrá ser dispuesto por recomendación de la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo de Nivel Particular (CcyATNP) del Art. 58 Decreto 1246/2015, en base a las decisiones sanitarias que emanen de los organismos estatales pertinentes y bajo el estricto cumplimiento de protocolos de bioseguridad, con la provisión de los elementos sanitarios de protección, que se ajusten a las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo - Capítulo VIII: De las Condiciones y Ambiente de Trabajo.

Artículo 19. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL NIVEL PARTICULAR.

Las situaciones no contempladas se dirimen y se resuelven en el marco de esta comisión.

Artículo 20. ACTIVIDADES ESENCIALES

Para las/los Docentes cuyas tareas se encuadren dentro de las actividades esenciales y deban concurrir a las instalaciones de la Universidad, deberán respetarse todas las indicaciones de la autoridad sanitaria con relación a las características que definen los grupos de riesgo. La Universidad Nacional de Luján deberá garantizar ámbitos de trabajo en los que se pueda cumplir con el distanciamiento entre personas en los espacios, debiendo además proveer los elementos de protección, sanitizantes, control de temperatura al ingreso, limpieza y desinfección del sector de trabajo, sanitarios y demás espacios de circulación tanto al inicio como al final de la jornada laboral.

Artículo 21. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO .

Serán aplicables todas las disposiciones contenidas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Docencia Universitaria (Decreto 1246/2015). Las condiciones y medio ambientes de trabajo en el domicilio del docente deberán adecuarse en un todo a las normas relativas a higiene y seguridad vigentes, debiendo respetarse el derecho a la privacidad que asiste a las y los docentes.

La Universidad Nacional de Luján deberá cumplimentar lo establecido por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Resolución N° : 1552/2012. La cual en su Art. 3° establece que el empleador deberá proveer de los siguientes elementos:

- UNO (1) silla ergonómica.
- UNO (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123).
- UNO (1) botiquín de primeros auxilios.
- UNO (1) almohadilla para ratón (“pad mouse”).
- UNO (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo,

ANEXO III

PROPUESTA DE ADIUL SOBRE DICTADO DE CLASES A DISTANCIA Y VIRTUALIDAD PRESENTADA EL 10 DE JUNIO DE 2020

Definición: EDUCACION EN ENTORNOS VIRTUALES

Se entiende a toda ejecución de actos y/o prestación de servicios formalizados total o parcialmente por el trabajador en algún lugar diferente al establecimiento de la Universidad Pública, mediante la utilización de todo tipo de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC's). Cuando hablamos de "entornos virtuales" constituye básicamente una dimensión digital, creada por el hombre, que le permite a quien ingresa en él, la posibilidad de visitar, transitar e interactuar en distintos espacios, sin la necesidad de ubicarse físicamente en ellos.

Clasificación de modalidad de dictado de clases

A- Presenciales

B- Virtuales

C- Presenciales y Virtuales.

Artículo 1 –Reglamentación

Será obligación de cada Universidad, reglamentar la modalidad del dictado de clases presenciales y/o virtuales conforme su Estatuto, Ley de Educación Superior y CCT Convenio Colectivo para los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. Los que deberán ser refrendados por autoridad competente.

Artículo 2: Provisión de elementos de trabajo y seguridad: A- Será a cargo de cada Universidad, conforme lo establece el CCT Convenio Colectivo para los docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (Art . 30 Deberes del Empleador... Inciso "F" Proveer de los medios adecuados a los docentes para que estos puedan desarrollar sus tareas, Inciso "G" Reintegrar los gastos que haya tenido el docente para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por las autoridades competentes).

La provisión deberá contener como mínimo de los siguientes elementos

- Conectividad suficiente para la labor desempeñada,
- Equipamiento informático para el desarrollo de la tarea (provisión y mantenimiento)

Los cargos y el mantenimiento de la conexión así como el acceso a los datos que requiera el trabajador, resultan responsabilidad exclusiva de cada Universidad. Conforme se encuentra regulado por el artículo 54 Obligaciones de las instituciones Universitarias Nacionales (Inciso F) "Asegurar al personal docente el ambiente y condiciones de trabajo adecuadas , promoviendo la accesibilidad, en un todo de acuerdo a las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo : - Condiciones Físico –Ambientales, Ropa y/o elementos especiales de trabajo)"

Artículo 3: Libertad Sindical/Comunicaciones: Los Docentes que dicten clases mediante sistema virtual , presencial y/o Mixto , conservan todos sus derechos colectivos e individuales, particularmente la facultad de elegir y/o ser elegidos en cargos gremiales dentro de sus respectivas oficinas de asiento y a recibir por la vía sindical o la habilitada por Los representados.

Artículo 4: Reintegro de gastos y Plus por Tarea de Trabajo a distancia : Los Docentes tendrá derecho a percibir mensualmente y durante toda la duración del Programa una suma no remunerativa compensatoria de los mayores gastos que derivan del uso de energía, y otros servicios en general. Conforme lo contempla el CCT en sus artículos 20 y 21 (Art. 20 Las

instituciones Universitarias Nacionales se obligan a proveer los medios adecuados a sus docentes para que estos desarrollen sus tareas. , Art. 21 Reintegro de Gastos La institución Universitaria Nacional deberá reintegrar al docente los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo , previamente autorizados por autoridad competente.

Artículo 5: Descanso y Reducción de la jornada de trabajo: El docente no podrá excederse en el dictado de 2 horas cátedras frente a alumnos seguidas, mediante la modalidad dictado de clases a distancia y/o presencial , debiendo respetarse sus condiciones y funciones (Art. 43 CCT Condiciones Funcionales – La Universidad garantizará a sus docentes , las adecuadas condiciones funcionales que posibiliten el desarrollo de la labor académica , las mismas deberán abarcar al menos los siguientes aspectos(...) Inciso B Dedicaciones adecuadas al tipo de función para quienes sean responsables, coordinadores o equivalentes de asignatura y/o cátedra y/o departamento de cualquier otra denominación que tuviera la Unidad.)Se arbitrarán los medios necesarios a fin de cumplir con el horario de trabajo habitual del/ la docente y solo podrá ser reformado mediante acuerdo escrito suscripto por aquel/aquella. El/la Docente ejercerá su derecho a la desconexión digital una vez que haya finalizado su horario de trabajo. Entiéndase por desconexión digital al derecho de no aceptar llamados telefónicos o cualquier tipo de mensaje por medios digitales que provengan de sus superiores. Asimismo se deberá garantizar la reducción de la jornada laboral, a los fines de atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en las actuales condiciones (Art 54 CCT)

Artículo 6: Capacitación : Cada Universidad deberá implementar un sistema de capacitación a sus docentes conforme la utilización de las nuevas tecnologías y métodos de enseñanza mediante el sistema a distancia, no debiendo exceder del máximo establecido por el Decreto 1470/98, asimismo deberá garantizar la gratuidad del sistema, conforme lo establece el artículo 20 y 26 del CCT (art. 20 ...”Proveer los medios adecuados a sus docentes para que estos desarrollen sus tareas”, Art.26 Perfeccionamiento del Docente).

Artículo 7: Discapacidad: Cada Universidad Garantizará e implementar los elementos y herramientas necesarios, a fin de que todos los docentes pueden acceder al uso de las nuevas tecnologías y llevar a adelante la labor designada. A fin de integrar a todo el personal.(Art. 23 Erradicación de toda forma de discriminación)

Cláusula Transitoria

Estas condiciones laborales deberán sostenerse y respetarse conjuntamente con la reglamentación establecida por el Ministerio de Cultura y Educación y la Secretaría de Políticas Universitarias , en ningún caso se podrá exceder el límite de horas que establece el Decreto 1470/98, debiendo brindar al docente todas las condiciones laborales expresadas en el presente anexo.

Asimismo durante la duración de la pandemia generada por el COVID19, se deberá confeccionar un protocolo para aquellos que dicten clases en forma presencial. Dicho protocolo deberá ser acordado por cada UUNN y todos los gremios docentes de dichas Universidades en el marco de la Paritaria Particular y como mínimo, incluirá los siguientes elementos:

- 1-Promoción del respeto por el distanciamiento social en todas las instalaciones de la universidad, incluyendo los ascensores y montacargas.
- 2-Limpieza del sector de trabajo y de los útiles de trabajo al comienzo y al final de la jornada.
- 3-Provisión de sustancias sanitizantes adecuadas en cada uno de los puestos de trabajo. Instalación de puestos de sanitización al ingreso de los edificios.
- 4-Provisión de barbijos diarios por cada Docente.
- 5- Control de la temperatura corporal al ingreso.
- 6-Limpieza y desinfección de las instalaciones sanitarias.