

ACTA PARITARIA LOCAL N° 04/2021

En la ciudad de Mar del Plata, a 26 día del mes de marzo de 2021, se reúnen en representación de la Gestión la Secretaria de Asuntos Laborales, CP Romina HERNÁNDEZ, Secretario Consejo Superior CP Osvaldo DE FELIPE, Subsecretario de Obras y Servicios Arq. Emanuel PEREDO y en representación de la Asociación del Personal Universitario (APU) la paritaria María Victoria SCHADWILL, y el paritario, Lucas RINDEL.

SUPLEMENTO POR RIESGO

APU reclama que a la fecha se encuentra sin resolución los reclamos tramitados bajo los expedientes 1- 11411/20 (CEPA), 1-9870/19 (TV), ya tratados en Paritaria n° 11/20, con compromiso de la gestión para ser liquidados.

La gestión informa que ambos expedientes se encuentran al dictado del correspondiente acto administrativo.

Así mismo seguimos reclamando que deben ser liquidados los suplementos del personal del Comedor Universitario, ya que se encuentra con el visto favorable por parte del área de Seguridad e Higiene.

La Gestión Informa el 13 de febrero se envió el expediente físico al servicio de seguridad e higiene para responder lo solicitado por la DPND a fs.20 inc. 2, no obstante para el otorgamiento de los mismos la gestión solicitará, que la tarea se lleve adelante en presencialidad, y una nueva evaluación de riesgo, donde entre las variables a considerar se contemple la ampliación del comedor universitario, y se evalúe individualmente el riesgo al que cada agente esté expuesto. No estando las condiciones técnicas para ser otorgados.

ESCUELA SUPERIOR DE MEDICINA

APU expresa que no se cumplió con el compromiso asumido por parte de la gestión en Paritaria /20 en referencia a la asignación de funciones a las jefaturas de Medicina en el marco de la nota elevada al rector - octubre 2018- por parte de las mismas.

APU manifiesta nuevamente que del compromiso asumido por la gestión en diciembre del 2019 en referencia al ingreso de personal, a la fecha falta completar 2 cargos nuevos.

Volvemos a traer a la paritaria el informe detallado realizado por el personal de la Escuela Superior de Medicina, con el correspondiente petitorio de necesidad actual y proyección en el marco del desarrollo y crecimiento de la Escuela.

INGRESO DE PERSONAL

SERVICIO DE SEGURIDAD E HIGIENE

APU reitera la solicitud de refuerzo de ingreso de personal en el Servicio de Seguridad e Higiene, en función del mayor requerimiento de trabajo del área, producido por sus necesarias intervenciones en el marco de la crisis sanitaria COVID 19.

La Gestión Informa que se está trabajando con el Director del SSeH en una una reestructuración del servicio y el refuerzo del personal para dicha área.

DIRECCION GENERAL PERSONAL DOCENTE

APU manifiesta que se encuentra pendiente el ingreso de 2 cargos (producto de bajas) , los cuales se tramitan bajo expedientes n° 1-9787/19 y n° 1-9832/19.

APU solicita la cobertura de los cargos de manera urgente.

La Gestión informa que se ha dado la directiva al servicio de salud para realizar los respectivos preocupacionales, junto a una reunión junto al SUS para coordinar la realización de los necesarios, se envió 15 agentes a realizar a efectos de realizar los respectivos ingresos de distintas áreas de nuestra universidad.

SUPLEMENTOS POR MAYOR RESPONSABILIDAD

APU solicita informe de los suplementos pendientes de resolución

CATEGORIA	AREA/DEPENDENCIA	EXPEDIENTE
SG/5	Vigilancia	1-7466/18
SG/5	Vigilancia	1-7465/18

CATEGORIA	AREA/DEPENDENCIA	EXPEDIENTE
5	Facultad Ciencias de la Salud	1-10786/19
2 y 3	Facultad Ciencias de la Salud	

La Gestión informa que el expediente N° 1-7466/18 se encuentra en circuito para otorgamiento de NUP. El expediente N° 1-7465 se encuentra en la Secretaría de Obras y servicios, al estar el agente dispensado por el decreto nacional 297/20 y sus modificatoria y no habiendo cumplimiento de la tarea de manera presencial de mayor responsabilidad.

El expediente N° 1-10786/19 se encuentra en circuito para otorgamiento de NUP. Respecto al expediente del SMR cat 2 y 3 no cuenta con el aval de la gestión por duplicación presupuestaria y licencia médica de corta duración.

LICENCIATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA

APU expresa que en el marco que a la fecha no se han recibido las partidas de capacitación del Ministerio de Educación de los acuerdos paritarios nacionales. APU solicita a la gestión la posibilidad de adelantar dichos fondos para sostener las cursadas del ciclo 2021 de la LGU. **Manifestando que desde APU** haremos todas las gestiones necesaria en la FATUN para lograr la regularización de las partidas

La Gestión informa que trabajará con la gestión de la Facultad de Cs. Económicas y Sociales para garantizar el dictado de la misma.

INCENTIVO A LA CAPACITACIÓN

APU solicita que de manera urgente se dé respuesta a la nota elevada a la Secretaría de Administración Financiera, donde se solicita la liberación de los fondos para la liquidación del Incentivo a la Capacitación 2021.

La Gestión informa que el mismo se encuentra en circuito y será abonado durante el mes de abril.

ESTRUCTURA ORGÁNICA FUNCIONAL

APU reitera la necesidad que de manera urgente se concrete una reunión para tratar específicamente la Estructura Orgánica Funcional del sector, tomando de referencia lo expresado por el rector en la reunión mantenida con esta entidad gremial.

La Gestión toma conocimiento del pedido y propiciará una reunión con la entidad gremial a la brevedad.

PROYECTO REGLAMENTO DE CONVIVENCIA

APU solicita a la gestión copia del proyecto del Reglamento de Convivencia el cual se encuentra trabajando el Consejo Superior.

La Gestión Informa que cuando se cuente con el proyecto definitivo será puesto a disposición junto con las comisiones del consejo Superior.

ROPA DE TRABAJO

APU solicita informe de situación de la compra de ropa de trabajo para garantizar durante el 2021 la indumentaria y elementos de seguridad e higiene al personal de las dependencias de mantenimiento, intendencia, vigilancia y serenos.

La Gestión Informa que en función del personal que está trabajando presencialmente, las necesidades se están cubriendo por el sistema de caja chica de la Subsecretaría de Obras y Servicios.

INTENDENCIA CUMB

APU expresa que hemos mantenido reunión de base con los compañeros de limpieza del CUMB, manifiestan su preocupación de avanzar en diferentes construcciones en el complejo universitario y no sucede lo mismo con la adecuación y mejora del espacio que utilizan como office, compromiso de la gestión en diciembre 2019.

La Gestión Informa que a la brevedad se procederá a la compra de materiales para la adecuación del sector que utiliza el personal de limpieza, el trabajo se realizará dependiendo de la disponibilidad de los trabajadores del sector mantenimiento, en función de ello y de que el personal presencial es mínimo se recomendará coordinar el aforo para que dicho personal utilice el lugar ya asignado para el sector.

RESGUARDO DE LAS ACTUACIONES 2020 Y EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

Desde APU expresamos que hemos mantenido reuniones con las Direcciones Generales y Direcciones de toda la Universidad, dentro de las diferentes problemáticas que fueron surgiendo, hay dos temas que se plantearon con muchísima preocupación, de los cuales se necesita una respuesta de manera urgente:

-Uno, es que no existe una respuesta institucional de cual sería el resguardo y conservación de las actuaciones que se tramitaron durante el año 2020 mediante medios digitales, y así garantizar la legalidad de todas las tramitaciones realizadas (nota presentada por las Direcciones Generales Administrativas al Rector, aún sin respuesta)

-El segundo, es lo imperioso de generar a nivel institucional un sistema único de expediente electrónico.

Desde **APU solicitamos** se informe cual es la situación de avance del expediente electrónico, en base a lo ya informado en paritaria de septiembre del 2020.

Exigimos se dé respuesta inmediata a lo solicitado por las Direcciones Generales Administrativas, en pos del resguardo legal de todas las actuaciones realizadas durante el 2020.

La Gestion informa que se encuentra abocada a la resolución de esta problemática. Se informará oportunamente lo resuelto.

REGLAMENTACIÓN TRABAJO REMOTO

Desde APU traemos nuevamente a la paritaria para su tratamiento el proyecto que elaboramos de Reglamentación de Trabajo Remoto en el marco de la emergencia sanitaria.

“Trabajo remoto que reúne las siguientes características:

1. Se realiza en el ámbito privado del/la trabajador/a.
2. Involucra compartir el espacio laboral con las obligaciones familiares como cuidado de niña/os y/o adultas/os mayores.
3. El trabajador/a pone a disposición de la Universidad su propia infraestructura (equipamiento, área de trabajo, electricidad, calefacción, internet, etc) para el desarrollo de las tareas.
4. Sólo puede ser realizado por quienes cuenten con las condiciones adecuadas en su domicilio. Y se debe garantizar a quien realizare trabajo mediante escritorio remoto el ejercicio pleno de derechos:
 1. De participación y afiliación sindical regulados por la legislación vigente.
 2. De capacitación laboral según lo normado por el CCT
 3. De tener un régimen de licencia adecuado a la modalidad de trabajo planteada.
 4. De todas las garantías normadas en el CCT y las paritarias nacionales y las paritarias locales

5. De el cumplimiento de las obligaciones del empleador normadas por el CCT y las paritarias nacionales y las paritarias locales La presente normativa reglamenta el trabajo remoto en el marco de la Emergencia Sanitaria COVID 19, en base lo establecido por la Paritaria de Nivel General - fecha 28 de mayo - acordada entre la FATUN, CIN y Ministerio de Educación de la Nación; y bajo lo normado en el Convenio Colectivo de Trabajo 366/06 y los Acuerdos Paritarios Locales.

En aquellos casos donde la tarea que realiza el/la trabajador/a pueda llevarse a cabo con la modalidad de trabajo mediante escritorio remoto, y a fin de garantizar las condiciones laborales se establece que:

ARTICULO 1: Jornada laboral: se debe respetar la jornada laboral habitual de 35 hs semanales, de lunes a viernes del/la trabajador/a. Esta solo podrá ser modificada mediante acuerdo escrito suscripto por aquel/aquella. Por fuera del horario habitual, el trabajador o trabajadora no tiene obligación contractual de realizar tareas o mantener comunicación que tengan que ver con el ámbito laboral.

ARTICULO 2: Derecho a la desconexión: se deberá garantizar que el/la trabajador/a gozará del derecho a la desconexión digital una vez que haya concluido su horario de trabajo. Entiéndase por desconexión digital al derecho de no aceptar llamados telefónicos o cualquier tipo de mensaje por medios digitales de índole laboral.

ARTICULO 3: Provisión de equipamiento, medios de comunicación y capacitación: se debe garantizar la capacitación y los medios materiales, equipamiento y de comunicación necesarios para la realización de las distintas tareas. En caso de que el/la trabajador/a no se encuentre capacitada/o o no cuente con las herramientas (software, computadora, impresora, material de librería, etc.) para realizar sus tareas de forma virtual, no existe obligación para realizar las mismas hasta tanto no se le garantice los medios y la capacitación para que pueda realizarlas.

ARTICULO 4: Respeto a las funciones: en caso que la virtualidad implique funciones distintas a la categoría que tiene el/la trabajador/a, no existe obligación de realizar dicha tarea.

ARTÍCULO 5: SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE REALIZAR TRABAJO EN MODALIDAD REMOTA: Teniendo en cuenta los considerando planteados las tareas bajo modalidad remota no podrán ser obligatorias y se deberá a pedido del/la trabajador/a otorgarse las siguientes licencias especiales: 1. Licencia por razones socio/ambientales: El/la trabajador/a que deba realizar trabajo bajo modalidad remota, tendrá derecho a hacer uso de licencia con goce de sueldo en forma continua o fraccionada sin limite de tiempo durante la duración de la emergencia sanitaria COVID-19. 2. Permisos excepcionales por razones socio/ambientales: Se justificarán con goce de haberes TODOS los permisos solicitados en carácter excepcional por razones socio/ambientales antes, durante o al finalizar la jornada a aquellos/as trabajadores/as que deba realizar trabajo bajo modalidad remota.

ARTÍCULO 6 PLANIFICACIÓN LABORAL: La planificación laboral por parte de las jefaturas y/o autoridad deberá contemplar a solicitud del trabajador la reducción del volumen de trabajo y la postergación de los plazos de entregas.

ARTÍCULO 7 VIGENCIA DE LA MODALIDAD DE TRABAJO, ESCRITORIO REMOTO: La modalidad de trabajo remoto es una modalidad de carácter excepcional y que se implementara SOLO en el contexto de la Emergencia Sanitaria COVID - 19. **ARTÍCULO 9 DERECHO A COMPENSACIÓN DE GASTOS DE MANERA EXTRAORDINARIA - COVID-19:** El desarrollo del trabajo por escritorio remoto deberá ser sufragado en su totalidad por la Universidad, y no podrá suponer, en ningún caso, la asunción por parte del/la trabajador/a de gastos, directos o indirectos, relacionados con los equipos,

herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. El monto de la misma será equivalente al adicional por título secundario y de carácter remunerativo.

ARTÍCULO 9 SEGURIDAD INFORMÁTICA - Es responsabilidad de la Universidad la seguridad informática sobre el software y los medios de conexión necesarios para desarrollar las tareas a desarrollar por el/la trabajador/a.

ARTÍCULO 10 La Paritaria Local es el órgano donde se contemplarán: · Todas las situaciones y/o problemáticas que resulten un impedimento para la realización de las tareas con la modalidad remota. · Todo lo referente a la regulación de la misma · La interpretación de la presente norma

ARTÍCULO 11 PROCEDIMIENTOS ANTE REQUERIMIENTOS O CAMBIO DE CONDICIONES NECESARIAS PARA EL TRABAJO EN ESCRITORIO REMOTO - El/la trabajador/a deberán comunicar por correo electrónico a su superior directo/a, con copia a SALU, cualquier cambio en las condiciones de disponibilidad para realizar la tarea vía escritorio remoto, indicando los motivos. En caso de requerir equipamiento, software u otro elemento necesario para el desarrollo de la tarea, esta solicitud se debe realizar por correo electrónico al superior directo”

La Gestión manifiesta nuevamente, como se ha expresado en ocasiones anteriores, que somos sumamente respetuosos de los derechos laborales y las normativas vigentes tanto en materia epidemiológicas como convencionales. No obstante:

- Respecto a la reglamentación del trabajo remoto, varios de los puntos planteados en la misma han sido receptados y contemplados en la RR 3583/2020 RR 3598/2008 y derechos convencionales vigentes y normas del trabajo:

Jornada laboral, se deben respetar de acuerdo a las normas convencionales vigentes

Derecho a la desconexión, se encuentra previsto en la RR 3583/2020

Provisión de equipamiento, medios de comunicación y capacitación, se dió respuesta en Acta paritaria 6/2020.

Respeto a las funciones, se deben respetar de acuerdo a las normas convencionales vigentes

Con respecto a la no obligatoriedad del trabajo remoto y a la creación de licencias y permisos especiales denominadas “socioambientales”, la gestión rechaza la solicitud. Así mismo informa que pone a disposición los espacios de trabajo que con el cumplimiento del protocolo vigente, para realizar las tareas que no puedan realizarse en el ámbito de sus hogares.

Respecto a la planificación Laboral, nos remitimos a la paritaria N° 6 donde manifestamos la máxima flexibilidad y gradualidad en la realización de las tareas del personal.

Respecto a la vigencia de modalidad de trabajo remoto, concordamos que la misma es vigente solo durante el contexto de emergencia sanitaria covid 2019.

Respecto al derecho de la compensación económica, reiteramos que no existe asignación de partidas específicas desde los ámbitos paritarios nacionales para destinar a dicha solicitud. En el marco del congelamiento de tarifa de los servicios públicos y la realidad presupuestaria de la UNMDP, entendemos que no es viable lo pedido. asumimos el compromiso junto a APU de solicitar a la FATUN y al CIN las partidas específicas que se necesiten de continuar este contexto epidemiológico durante 2021.

Respecto a la seguridad informática, informamos que la misma está a cargo de la subsecretaría de Gestión de la información.

En vista de lo antes mencionado, no se ve la necesidad de avanzar en concretar la reglamentación trabajo remoto

- Respecto a las Licencias por cuidado: incorporación a nuestro Régimen de licencias, justificaciones y franquicias RR 3598/08, la gestión informa que de acuerdo a lo resuelto oportunamente se han ampliado las licencias por cuidado para menores de edad y familiares en edad escolar en contexto de emergencia covid19.

La solicitud para personas mayores a cargo y/o personas con discapacidad a cargo se encuentran previstas en la RR 3598/08 siendo posible su inclusión dentro del inciso k punto 2.3.1 (fuerza mayor debidamente acreditado)

Expuesto esto, la gestión entiende que no es necesario reglamentar sobre base a la propuesta recibida.