

Córdoba, 1 de Abril de 2020

**Al Señor Rector**

**de la Universidad Nacional de Córdoba**

**Hugo Oscar Juri**

Presente:

**JAVIER BLANCO** y **LETICIA MEDINA**, en nuestro carácter de Secretario General y Secretaria Gremial de la Asociación de Docentes Universitarios e Investigadores de la Universidad Nacional de Córdoba -ADIUC-, nos dirigimos a su autoridad, a fin de exponer y solicitar lo siguiente:

En el marco de la grave crisis sanitaria, económica y social, generada por la rápida expansión del virus COVID-19, y de la razonable prórroga del aislamiento social, preventivo y obligatorio, dispuesto por el Poder Ejecutivo Nacional (DNU 325/2020), concurrimos ante su autoridad para **EXIGIR** la adopción inmediata de las siguientes medidas:

**i.-**

**Dispensa de prestar tareas en razón de labores de cuidado:**

Tal como usted sabe los y las docentes universitarias continuamos desempeñando nuestras tareas bajo la modalidad de Trabajo a la Distancia, cumpliendo el aislamiento preventivo en nuestros hogares junto a nuestras familias atravesadas por esta situación de excepcionalidad.

Su autoridad, en consonancia con las recomendaciones formuladas por los Ministerio de Salud, Educación y Jefatura de Gabinete de la Nación respecto del nuevo coronavirus (COVID-19); y en virtud del rol de LUCHA contra la Pandemia que recae sobre las Universidades Nacionales, mediante Resoluciones Rectorales 334/2020; 337/2020; 367/2020 y 339/2020 estableció la continuidad del servicio a la educación universitaria.

En la actualidad no existe regulación imperativa de la Modalidad de Trabajo a la Distancia o Remota o Teletrabajo o Trabajo conectado, más allá de las Resoluciones Administrativas de Superintendencia del Trabajo 1552/2012; el Convenio 595/2013 y las recomendaciones generales del "Libro Blanco de Teletrabajo" elaboradas por el Ministerio de Trabajo Nacional.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio N° 177 del año 1996, define la modalidad y elabora una serie de recomendaciones. Esta norma fue ratificada por nuestro país mediante Ley N° 25.800 del año 2013.

De estos lineamientos generales mencionados hasta aquí, observamos la escasa recepción de los derechos de la mujer, en tanto sujetos (mayormente) a cargo de las tareas de cuidado y del hogar, de maternar, y que también es la población más afectada por la violencia de género y (con la modalidad de) acoso laboral.

Así observamos como la ley nacional no tiene en cuenta el impacto diferenciado que la modalidad puede traer para las mujeres y/o a las personas responsables de las tareas de cuidado y del hogar.

La única protección "especial" es la prevista en el art. 4.2.h del mencionado convenio, cuando en el marco de la igualdad de trato protege a la maternidad. No obstante, en el mismo artículo se protege la seguridad y la salud en el trabajo, nociones éstas que pueden ser ampliadas conforme la OMS para aplicarse a los conceptos de violencia y acoso laboral.

Por otro lado, el "libro blanco de teletrabajo" (2019), que es un compendio de recomendaciones para promover buenas prácticas en el teletrabajo, **tiene (más) en cuenta el impacto diferenciado que puede generar el teletrabajo en los sexos y/o géneros**. Si bien, reconoce el deber de poner en cabeza de los hombres, además de las mujeres, las tareas de cuidado (como hecho), también hace referencia a la situación especial y particular de la mujer, tratando de evitar las consecuencias que sufrió este género al incorporarse en su momento al mundo del trabajo de manera plena, pero sin ver disminuida la carga doméstica, así como la agenda del cuidado.

Por último, se debe hacer principal hincapié en el Convenio 190 de la OIT, que recientemente ratificó nuestro país, sobre acoso y violencia laboral. El art. 3

establece el ámbito de aplicación del convenio: *"El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; y d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación"*.

Ahora bien, todas estas consideraciones atinentes a las tareas que históricamente tuvieron a cargo las mujeres (del hogar y de cuidado, a sus hijos, hijas y ascendentes) como así también las situaciones biológicas que las pueden afectar (embarazo, lactancia, maternar, etc), como la situación de sus vínculos familiares y laborales, pueden agravarse en una modalidad excepcional de teletrabajo como la actual.

A más de ello, es dable recordar que uno de los objetivos del teletrabajo es el rendimiento por "resultado" antes que por franja horaria. **Y esta modalidad, sin una debida contención de la situación de la mujer, sin duda que puede terminar perjudicándolas**, dado que es el sujeto que se ocupa mayormente de las tareas de cuidado y del hogar.

Se sostiene esto, puesto que la escasa Reglamentación sobre el Teletrabajo a la distancia dictada por la UNC, no tuvo en cuenta el sujeto trabajadora mujer y

el impacto diferenciado que puede tener el teletrabajo en los sexos y/o géneros.

Por ello solicitamos de manera urgente,

i.-

Se **DISPENSE** de prestar tareas, con goce íntegro de haberes, a quienes debidamente lo soliciten, y cumplimenten con el requisito de ser madres, padres o tutores que tengan a cargo niños, niñas y adolescentes que concurren a establecimientos educativos de nivel secundario, primario y en jardines maternales, cuyas clases se encuentran suspendidas por disposición del Ministerio de Educación de la Nación.

ii.-

**Dispensa de prestar tareas para docentes abocados a las "actividades esenciales":**

Reiteramos aquí, nuestro pedido de dispensa del cumplimiento de sus tareas docentes a aquellos o aquellas trabajadoras de la UNC expuestos y expuestas a servicios esenciales para el control de la epidemia, principalmente, las y los trabajadores de la salud, hasta tanto se restituya el normal funcionamiento del sistema público sanitario.

En la misma línea, reiteramos se considere las excepciones particulares que requieran todos aquellos universitarios o universitarias que estén implicados en

actividades orientadas a prestar colaboración u ofrecer soluciones a la emergencia en otras áreas de conocimiento.

**iii.-**

**Prórroga de la Suspensión de los plazos administrativos**

Con el fin de resguardar la tutela de los derechos y garantías de nuestros representados y representadas, así como para el resto de la ciudadanía universitaria interesada, deviene imperioso PRORROGAR la suspensión de los plazos dentro de los procedimientos administrativos regulados por la Universidad Nacional de Córdoba en su totalidad, tanto los regulados por Consejo Superior, como los fijados por Consejos Directivos u organismos con similares competencias de cada Casa de Estudios, que estuvieran corriendo.

Asimismo, requerimos la prórroga automática de todas las designaciones interinas hasta que puedan normalizarse completamente las actividades en la UNC.

**iv.-**

**Por último:**

**RESALTAMOS Y REITERAMOS** nuestra predisposición mayoritaria en favor de mantener la continuidad de los procesos educativos en las actuales condiciones, con la certeza sobre el "gran rol que tenemos como universitarios y universitarias" en la lucha contra este "enemigo invisible" y nuestra ineludible cooperación y



---

participación en todas aquellas medidas que fomenten la  
Solidaridad Social y el Compromiso Laboral y Societario.

Atentamente.