

CONSIDERANDOS

Que por Ley N° 27.541 se dispuso hasta el 31 de diciembre de 2020 la emergencia en materia sanitaria.

Que en reunión paritaria, tanto local como general, se reconoció el esfuerzo que las trabajadoras y los trabajadores docentes y las investigadoras e investigadores universitarias vienen realizando para sostener la educación con calidad, cuidar la salud y promover la inclusión social en este contexto;

De forma homogénea, diversas encuestas han reflejado que más del 80% de los y las trabajadoras docentes están experimentando una sobrecarga en sus tareas laborales; y aproximadamente el 70% relata una superposición entre las tareas de cuidado y las actividades laborales.

En esa línea, el contexto global de COVID - 19 ha puesto de manifiesto la centralidad e importancia de la economía del cuidado en el bienestar de la población y en el desarrollo económico.

Tal es así que, la Ley N° 27.532 de Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, exige desarrollar políticas públicas que promuevan una equitativa distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre mujeres y varones; siendo esperable que tanto unos como otros hagan uso de las licencias de cuidado existentes en la actualidad.

Del mismo modo, tratados internacionales de aplicación plena y efectiva garantizan que el trabajo debe realizarse en un entorno seguro y saludable; compatible con el bienestar, la dignidad humana y de posibilidades reales de satisfacción y realización personal (OIT, 1984).

Que si bien no existe actualmente una regulación legal específica, sí encontramos disposiciones y criterios tendientes a la recepción de soluciones como la que aquí se propone: En tal sentido, la Resolución N° 3/2020 de la Jefatura de Gabinete de Ministros estableció *“Para el caso que las autoridades sanitarias o de la educación, establezcan una suspensión de clases en establecimientos educativos de nivel secundario, primario y en guarderías o jardines maternos, los funcionarios indicados en el Artículo 1º podrán autorizar —a solicitud del interesado— la justificación de las inasistencias de los padres, madres o tutores a cargo de menores de edad que concurren a dichos establecimientos, mediante la debida certificación de tales circunstancias obrantes en sus legajos, encuadrando las inasistencias en razones de fuerza mayor, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 inciso c) del Decreto N° 3413/79 y sus modificatorios o normas equivalentes de otros ordenamientos que regulen las licencias, justificaciones y franquicias del personal. En el supuesto que ambos padres trabajen en relación de dependencia laboral en la Administración Pública Nacional, la justificación se otorgará sólo a uno de ellos.”*

En el mismo sentido, se encuentra receptada la posibilidad de subsumir la situación conforme lo previsto en el art. 50 inc. “d” del CCT aplicable a los docentes universitarios.

Finalmente, también se han acogido, judicialmente y de forma cautelar, pedidos de esta naturaleza, en consonancia con la protección de los derechos fundamentales mencionados supra.

SE ACUERDA

- 1) Las trabajadoras y trabajadores que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de niños, niñas o adolescentes; personas con discapacidad; o adultas mayores que requieran asistencia específica, tendrán derecho a solicitar una dispensa en su deber de prestar tareas (presenciales o remotas), con goce de haberes. En el supuesto que ambos progenitores trabajen en relación de dependencia laboral con la Universidad, podrá acogerse a la dispensa solo uno por hogar.
- 2) A elección del/la solicitante, la dispensa podrá ser total o parcial -en caso de pluralidad de cargos-, así como también podrá pactarse una adecuación, reducción o modificación horaria que concilie los trabajos de cuidado con las tareas laborales.
- 3) Que a los efectos de garantizar la cobertura de las tareas esenciales de docencia en la cátedra, área o departamento donde se produzca la vacante, la Universidad constituirá un fondo destinado a asignar, a cada Unidad Académica o Dependencia, el crédito equivalente a un sueldo bruto de un Profesor Asistente Simple (PAS) sin antigüedad, por cada mes de licencia o reducción de jornada que soliciten los agentes.