

ACTA PARITARIA NODOCENTE

En la ciudad de Viedma a los 18 días del mes de marzo de 2021, se reúnen en Paritaria Particular los representantes propuestos por la Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de Río Negro (ATUNRN), Adriana EPULEF, DNI N° 17.325.827, Maximiliano Sonny COLUCCI, DNI N° 30.680.057 y Carolina GARCIA SARTOR, DNI N° 26.347.722 y los representantes de la Universidad Nacional de Río Negro (UNRN), Francisco PEREDA, DNI N° 17.964.352; Adriana Inés TORRE, DNI N° 17.594.171 y Claudia LEGNINI, DNI N° 12.605.413

- 1) Se procede a dar tratamiento y acordar las *Pautas mínimas del Protocolo de actuación covid-19 de retorno al trabajo presencial para trabajadores no docentes de la Universidad Nacional de Río Negro*, que figuran en el Anexo I.

A solicitud de los representantes de ATURN se acuerda solicitar a los/as trabajadores/as nodocentes de la UNRN a registrar su horario de actividad laboral no sólo en los casos de presencialidad, sino también en caso de trabajo remoto. Se solicitó al área de Recursos Humanos a realizar un instructivo para ello y comunicar que el inicio de este procedimiento será a partir del día 1 de abril de 2021.

Sin haber más temas para tratar, se da por finalizada la presente reunión paritaria particular efectuada en el marco de los Artículos 149 y 150 del CCT, firmando dos originales de la presente acta, para cada una de las partes.

Adriana Rubí EPULEF
(ATUNRN)

Claudia LEGNINI
(UNRN)

Carolina Elizabeth GARCÍA SARTOR
(ATUNRN)

Adriana Inés TORRE
(UNRN)

Maximiliano Sonny COLUCCI
(ATUNRN)

Francisco PEREDA
(UNRN)

ANEXO I

PAUTAS MÍNIMAS. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN COVID-19 RETORNO AL TRABAJO PRESENCIAL TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO

1) Objetivos. Recomendaciones generales

El objetivo principal del presente se orienta a establecer pautas para el retorno al trabajo presencial, considerando la protección de la salud de todos/as los/as trabajadores y trabajadoras de la Universidad Nacional de Río Negro, razón por la cual, todo el personal que se reintegre a la actividad presencial deberá ajustarse a las pautas de conducta y de actuación establecidas por los Organismos de Salud competentes a nivel mundial, nacional y provincial, y a las Disposiciones SPYGE por las que se aprueban los Protocolos de actuación en el marco de la pandemia COVID 19.

Será obligatorio por tanto:

- el uso de tapabocas al ingresar a la dependencia pública y dentro de la misma.
- el uso de alcohol en gel y elementos desinfectantes en las oficinas.
- la restricción de circulación de personas ajenas a las oficinas.
- la utilización de los formatos digitales para la intercomunicación.
- el distanciamiento físico entre personas.
- la ventilación permanente de los espacios cerrados.
- todos los demás hábitos de público conocimiento de prevención y cuidado que se han implementado desde el comienzo de la pandemia COVID-19, respetando las normas de salubridad vigentes.

2) Trabajo remoto, turnos rotativos y contraturnos

Se retorna al trabajo presencial, salvo los casos en los que las autoridades del área correspondiente autoricen la modalidad remota o semipresencial. En el segundo supuesto el trabajador desarrollará trabajo presencial y remoto. Se implementarán nuevas formas de trabajo que podrán incluir turnos rotativos y contraturnos según las circunstancias particulares de cada trabajador/a y de las distintas actividades, en relación a los espacios disponibles para asegurar el distanciamiento obligatorio y los aforos correspondientes.

En base a las circunstancias particulares de cada trabajador/a, corresponde dejar establecido:

- a) En el caso de personal dispensado del trabajo presencial con motivo de encontrarse alcanzado por alguna de las condiciones que se describen en los ítems 4, 5, 8 y 9 del presente, deberá realizar trabajo remoto desde su hogar, con los alcances y la vigencia que se establece en cada caso.
- b) En el caso del personal que tenga justificada la inasistencia a su lugar de trabajo por tener niños y niñas en edad escolar a cargo (maternal, inicial, primario y/o secundario) deberá realizar trabajo remoto o a contraturno, de acuerdo a la necesidad del área.
- c) Cuando las condiciones edilicias en donde se presten servicios de manera efectiva no permitan contar con las condiciones mínimas de seguridad para la protección y prevención de la COVID-19, como ser: imposibilidad de mantener distancia de dos metros; carencia de ventilación; aglomeración de personas dentro de un espacio sin el debido distanciamiento, deberá efectuarse un sistema de trabajo remoto, turnos rotativos y/o contraturnos según la necesidad de cada actividad.
- d) El personal que preste servicios de manera remota no podrán cambiar el domicilio real denunciado en sus legajos únicos a una distancia que supere los CIEN kilómetros (100 km) del mismo. En aquellos casos en que las trabajadoras o los trabajadores efectúen modificaciones a su domicilio real sin superar la distancia establecida precedentemente deberán notificarlo al área de Recursos Humanos.

3) Restricciones obligatorias

Las únicas personas que no deberán concurrir a trabajar ni circular fuera de su hogar son:

- a) Personas contagiadas de COVID-19 hasta contar con el alta emitido por Salud Pública, para cuyo caso deberán hacer uso de una licencia por enfermedad.
- b) Personas que fueran contacto estrecho o convivientes de un caso positivo de COVID-19 siempre que así sean determinados por Salud Pública, quienes deberán realizar trabajo remoto hasta tanto se mantenga la restricción. En caso de aparición de síntomas compatibles con COVID-19 deberán contactarse con Salud Pública y dar aviso a Recursos Humanos presentando el certificado que el organismo de Salud le emita.
- c) Personas con dispensa por factores de riesgo con el aval de Medicina Laboral.
- d) Convivencia con personas de riesgo o adultos mayores.

En aquellos casos que el personal esté dispensado de concurrir a realizar tareas presenciales, de constatarse su circulación en violación a la normativa de Salud Pública, salvo salidas de carácter esencial, no recreativas, será pasible de sanción disciplinaria.

4) Trabajadores/as que pertenezcan a un grupo de riesgo por afecciones de salud

Aquel personal que posea alguna de las patologías o condiciones que a continuación se enumeran podrá solicitar la dispensa para no concurrir a realizar el trabajo en forma presencial, de conformidad a las pautas que a continuación se disponen:

- a) Pacientes oncológicos: enfermedad oncohematológica hasta seis meses posteriores a la remisión completa, pacientes con tumor de órgano sólido en tratamiento, trasplantados de órganos sólidos o de precursores hematopoyéticos.
- b) Personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.
- c) Personas con enfermedades respiratorias crónicas: enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.
- d) Pacientes con enfermedades cardíacas, tales como insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías o cardiopatía congénita.
- e) Personas inmunosuprimidas por trasplante de órganos sólidos, por tratamiento medicamentoso (a modo de ejemplo tratamiento con glucocorticoides en altas dosis por más de 14 días), personas portadoras de inmunodeficiencias ya sean congénitas o adquiridas (ej V.I.H. con un recuento de CD4 menor a 350 o con carga viral detectables).
- f) Personas con obesidad con un IMC > 35 kg/m²) RESOL-2020-1643-APN-MS
- g) Personas embarazadas
- h) Pacientes con diabetes

En el caso del personal que presente alguna de las condiciones tabuladas anteriormente y que deba acceder a la dispensa para realizar la actividad laboral de forma presencial, deberá presentar la historia clínica y estudios complementarios que acrediten la misma ante las áreas de Recursos Humanos de las Sedes o Rectorado, a fin de que éstas remitan dicha información a Medicina Laboral para que proceda a su evaluación y determine si corresponde o no la dispensa y el tiempo de duración de la misma. En el caso del personal dispensado por Medicina Laboral, deberá necesariamente realizar trabajo remoto desde sus hogares.

El listado de las afecciones tabuladas en la presente resulta NO taxativo. En los casos de enfermedades de evolución crónica, que no se encuentren listadas, el personal deberá seguir igual procedimiento para acceder a la dispensa.

5) Trabajadores/as mayores de 60 años

En el caso del personal que integre el grupo de riesgo únicamente por su rango etario, es decir personas mayores de 60 años, deberá distinguirse:

- Si posee alguna afección de las tabuladas en el punto 4) del presente, deberá ajustarse a lo allí dispuesto;

- Si se encuentra en condiciones de retornar a la actividad, solo podrá hacerlo en tanto se verifique lo establecido en el ítem 6.

6) Personal vacunado

Las disposiciones que se indican seguidamente son aplicables al personal que se encuentra incluido dentro de las dispensas mencionadas en los puntos 4 y 5 para la realización de trabajo presencial y que no ha sido vacunado, entendiéndose, a todos los efectos, que el trabajador o la trabajadora vacunado/a estará en condiciones de reintegrarse al trabajo presencial a los catorce (14) días de la colocación de la última dosis o conforme se indique el plazo correspondiente según el tipo de vacuna, para lo cual deberá presentar el certificado de vacunación.

Las presentaciones precitadas deberán realizarse al área respectiva de recursos humanos de la Sede de revista o al Rectorado, según corresponda.

Será justificada la inasistencia del trabajador o trabajadora durante la jornada laboral que coincida con el día de aplicación de la vacuna destinada a generar inmunidad adquirida contra la COVID-19, si el turno para su aplicación coincide con el horario de trabajo, sin que ello produzca alguna modificación en su remuneración habitual.

La vuelta a la presencialidad estará siempre condicionada a los aforos mínimos establecidos por los Protocolos, conforme las características de los lugares habituales de trabajo.

7) Personal con niñas o niños a cargo en edad escolar

Para el caso del personal con niños y niñas o adolescentes a cargo que concurren a centros educativos de nivel maternal, inicial, primario o secundario (tal como está previsto en la Resolución 60/21 del MTSS), una vez iniciado el ciclo lectivo y mientras dure la semipresencialidad, estará dispensado de concurrir presencialmente y realizará trabajo remoto o a contraturno en las siguientes situaciones: los días en que el niño o la niña no concurra a clases presenciales en el establecimiento educativo; los días que concurren con jornada presencial reducida y no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo correspondiente.

En el caso de que el niño, niña o adolescente conviva además con otra persona adulta, progenitor o progenitora o conviviente con el agente, la dispensa podrá ser parcial, debiendo la otra parte coparticipar en la atención del niño o niña. En ese caso deberán presentar un esquema rotativo que deberá ser aprobado por los superiores inmediatos y autoridades respectivas de la UNRN.

Para considerar dicha inasistencia justificada, deberá completarse una declaración jurada que contenga sin excepción los siguientes datos:

- Datos del niño, niña o adolescente; Grado o año en que se encuentra cursando y datos del establecimiento educativo al que concurre;
- Régimen de presencialidad que se haya dispuesto en dicha Institución.
- La declaración de que su presencia en el hogar resulta indispensable para el cuidado del niño o niña o adolescente, los días en que no concurren a clases presenciales o no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo.

Durante los días en los que el progenitor dispensado no concorra al trabajo presencial, deberá realizar trabajo remoto o contraturno, ello de acuerdo a la necesidad del servicio y de conformidad a lo dispuesto en el punto 2.

8) Personal contagiado de COVID-19

En el caso del personal que se hubiera contagiado de COVID-19 y que haya obtenido el alta de dicha enfermedad, deberá presentarse a trabajar en forma normal y habitual, presentando el alta médica obtenida por el Centro de Salud que la emita. En el caso que la enfermedad se haya contagiado dentro del ámbito laboral, corresponderá dar intervención a la ART que será el Organismo competente para determinar, una vez obtenido el alta, si corresponde el regreso a la presencialidad.

9) Personal que convive con personas mayores de 60 años o en situación de riesgo por afecciones de salud

El personal que convive con personas mayores de sesenta (60) años o en situación de riesgo por tener afecciones de salud estará dispensado de concurrir al lugar de trabajo y por ende sólo realizará trabajo remoto. Deberán presentar las certificaciones médicas correspondientes del conviviente en situación de riesgo y la constancia de inscripción de la persona a cargo para la vacunación. Una vez vacunada la persona mayor, la dispensa cesará automáticamente en los términos previstos en ítem 6 del presente. En los casos de convivientes con personas de riesgo, Medicina Laboral hará las evaluaciones necesarias para determinar o no la finalización de la dispensa. La Universidad podrá, en caso que las circunstancias lo justifiquen, realizar una auditoria de las declaraciones juradas que deben presentarse para justificar la dispensa.

ANEXO II

DECLARACION JURADA PARA PADRES CON HIJOS/AS MENORES EN EDAD ESCOLAR A CARGO

En la localidad de, a losdías del mes de..... de 2021, mediante la presente declaro tener hijos/as menores de edad en edad escolar: NOMBRE COMPLETO Y DNI - GRADO O AÑO AL QUE ASISTE - INSTITUCION A LA QUE ASISTE - REGIMEN DE PRESENCIALIDAD DE LA INSTITUCION.

Declaro también que mi presencia en el hogar resulta ser indispensable para el cuidado de el/la/los/las menores a cargo los días en los que no concurren a clases presenciales o no se cumpla la jornada en forma completa y habitual. Asimismo declaro que la madre / el padre NO hará uso de la presente dispensa, adjuntando la documentación que así lo respalda.