RECOMENDACIÓN DE CONDICIONES LABORALES MÍNIMAS EN CONTEXTO VIRTUAL O NO PRESENCIAL EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR LA PANDEMIA POR COVID 19

COMISION DE CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO - CyMAT

Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de La Plata

adulp
Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

ANEXO B

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

"RECOMENDACIÓN DE CONDICIONES LABORALES MÍNIMAS PARA NODOCENTES, DOCENTES, INVESTIGADORES/AS Y EXTENSIONISTAS EN CONTEXTO VIRTUAL O NO PRESENCIAL DURANTE LA VIGENCIA DE LA EMERGENCIA POR COVID-19"

ÍNDICE

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. 3

ARTÍCULO 2. VIGENCIA. 3

ARTÍCULO 3. JORNADAS DE TRABAJO. 3

ARTÍCULO 4. IMPEDIMENTOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS. 4

ARTÍCULO 5. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL 5

A. Cobertura sobre accidentes de trabajo o enfermedad profesional. 5

B. Principales riesgos en la modalidad virtual o no presencial. 6

C. Licencias Médicas Habituales en contexto de COVID-19. 6

D. Salud Laboral vinculada a factores estresores. 7

E. Procedimiento ante Caso Sospechoso y/o Confirmado de COVID-19 en la modalidad de trabajo virtual. 7

ARTÍCULO 6. EQUIPAMIENTO Y RECURSOS TECNOLÓGICOS. 8

ARTÍCULO 7. CAPACITACIÓN. 9

A. Con relación a la virtualidad. 9

B. Con relación a la prevención de COVID-19. 10

ARTÍCULO 8. VIOLENCIAS DE GÉNERO. 10

ARTÍCULO 9. DISCAPACIDAD. 10

ARTÍCULO 10. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN. 11

ARTÍCULO 11. SEGUIMIENTO. 11

ANEXOS

Anexo I - Buenas prácticas y prevención de riesgos en el trabajo virtual en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19

Anexo II - Información Integral sobre Salud, Licencias y Riesgos del Trabajo.

Anexo III - Riesgos Psicosociales del Trabajo Virtual durante la Emergencia Sanitaria Por COVID-19.

III.-A: Docentes

III.-B: Nodocentes

Anexo IV - Recursos para la Atención, Articulación y/o Derivación de Demandas en Salud Mental, Violencias y Discapacidad.

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Reconocer como TRABAJO EN CONTEXTO VIRTUAL o NO PRESENCIAL al que se realiza, desde el domicilio de lxs Docentes y Nodocentes, o desde otro ámbito sin la presencia de estudiantes, hasta tanto se disponga el restablecimiento de las actividades presenciales en la Universidad Nacional de La Plata. El presente acuerdo comprende a lxs Docentes de los niveles de posgrado, grado y pregrado comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) homologado por Decreto 1246/2015, cualquiera sea el carácter de su designación. Así también, comprende a los Nodocentes en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) homologado por Decreto 366/2006.

ARTÍCULO 2. VIGENCIA.

En virtud de ello, el trabajo Docente y Nodocente se llevará adelante mediante tecnologías de comunicación e información aptas para ser aplicadas en la virtualidad. Esta forma de trabajo, se llevará a cabo mientras se extienda la restricción parcial o total del dictado de clases presenciales en la UNLP, como consecuencia de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por COVID-19; sin perjuicio de las experiencias mediadas por estas tecnologías que se desarrollan conforme a la reglamentación vigente sobre educación a distancia.

ARTÍCULO 3. JORNADAS DE TRABAJO.

Lxs trabajadorxs desarrollarán sus actividades, en un total respeto a las tareas y el tiempo laboral que determinen el cargo y dedicación horaria por el que hayan sido designadxs, sin tener que sobrecargarla en virtud de la excepcionalidad del formato de actividad impuesta por las circunstancias actuales. Asimismo, se deberá observar el derecho a la preservación de la intimidad familiar y descanso, que contempla el derecho a la desconexión digital en los horarios que lxs trabajadorxs no ponen a disposición su trabajo en el marco de la relación laboral. Para lxs Docentes de los niveles de pregrado, se contemplará la pausa virtual, entendida como la pausa necesaria y de descanso entre clase y clase, o la clase y otras tareas docentes.

En este sentido, la comisión recomienda las siguientes pautas a fin de implementar buenas prácticas en el contexto virtual o no presencial:

- Promover espacios de diálogo para la planificación, consulta y toma de decisiones sobre las modalidades y la implementación de las actividades en cada Facultad, Colegio o Dependencia (enseñanza, reuniones, evaluación, y otras tareas a definir), en pos de fomentar el intercambio y diálogo entre todxs lxs actores institucionales.
- Sostener un marco temporal de inicio y fin de la jornada laboral en función del cargo y dedicación, teniendo en miras el cumplimiento de los objetivos en cuanto a contenidos educativos y las particularidades que imponen la modalidad y las condiciones actuales.
- Coordinar un horario de disponibilidad de lxs trabajadorxs, teniendo en cuenta que trabajar en el domicilio no implica tener que estar disponible durante las 24 horas. Los ritmos deben ser posibles de cumplir y atentos a la compatibilización con el trabajo de cuidado no remunerado que se imponen en la actualidad.
- Planificar y sistematizar tiempos y frecuencia, dentro de la jornada laboral, para las reuniones de cátedra, de área, departamento u otras necesidades de encuentro.
- Establecer acuerdos para los horarios de trabajo compartido, para la consulta interactiva y el contacto con lxs estudiantes, sus familias, equipo docente, directivos y autoridades a fin de contribuir a la previsibilidad y a una mejor organización de las agendas laborales y personales de lxs trabajadorxs respetando expresamente que, por fuera de los mismos, no se reciben ni contestan consultas.

ARTÍCULO 4. IMPEDIMENTOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

La situación de emergencia sanitaria, ha llevado a la suspensión del funcionamiento de las instituciones y redes familiares que componen lo que se denomina organización social del cuidado. Esto ha provocado, que el trabajo de cuidado de niñxs haya quedado exclusivamente a cargo de las familias, siendo mayoritariamente asumido por las mujeres. A ello se suma, el traslado del trabajo a la vivienda, lo que genera una superposición espacio-temporal de las tareas laborales y del trabajo de cuidado no remunerado. En algunos casos esta situación se transforma en impedimento para la prestación de servicios, por la necesidad de ocuparse de tareas de cuidado, lo que afecta más a las trabajadoras, operando el fenómeno conocido como “doble presencia”.

En este sentido esta comisión, **recomienda a la paritaria la consideración de una herramienta adecuada a fin de dispensar** situaciones de impedimento por razones diversas, tales como:

- hijxs o personas menores a cargo,
- personas mayores a cargo,
- personas con discapacidad y/o enfermedad a cargo,
- falta de equipamiento básico para la prestación del servicio o problemas de conectividad que lo dificulten o impidan,
- y/o cualquier otra situación que la paritaria considere pertinente contemplar como impedimento al desempeño adecuado de las funciones docentes debido a las razones públicas vinculadas a la pandemia por COVID-19.

Todo ello, por el término en que estas últimas se mantengan y para cualquier modalidad transicional que se implemente hasta tanto se restablezcan las condiciones laborales del CCT y sus normas complementarias.

En caso de que las personas a cargo del cuidado en el núcleo familiar, sean trabajadorxs Docentes y/o Nodocentes, y que el impedimento tuviera que ver con el trabajo de cuidado, se recomienda promover la realización del mismo de manera corresponsable. Las herramientas que se establezcan con el objetivo de dispensar la prestación de servicios, en situaciones excepcionales como las mencionadas, deberán procurar un uso equitativo en términos de género, de las medidas excepcionales; contemplando la participació n de los varones en el trabajo de cuidado en el contexto de aislamiento social y preventivo.

ARTÍCULO 5. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

Entendiendo que el espacio de trabajo y las condiciones de medio ambiente laboral, han cambiado radicalmente para lxs trabajadorxs, que con anterioridad a la pandemia realizaban tareas presenciales y actualmente se encuentran realizando tareas en la modalidad virtual o no presencial desde sus domicilios, resulta pertinente dejar plasmadas las siguientes consideraciones respecto del tema:

A. Cobertura sobre accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Esta Universidad ha dado cumplimiento a la comunicación correspondiente en el marco de la Resolución 21/2020 de la SRT, por lo cual actualmente la totalidad de lxs

trabajadorxs que se encuentran realizando tareas desde su domicilio están alcanzadxs por la cobertura de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo contratada. En caso de suceder un accidente de trabajo en el ámbito del domicilio de cualquier trabajadxr, deberá comunicarse en forma inmediata al **0800-333-1333 (PROVINCIA ART)** a fin de denunciar la contingencia. Asimismo, y en cuanto le sea posible, deberá contactarse con la Dirección de Salud Laboral al **whatsapp 221-6423018,** para ser asesorado por el Servicio de Riesgos del Trabajo y finalizar con la correspondiente denuncia administrativa.

B. Principales riesgos en la modalidad virtual o no presencial.

- Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): el uso habitual y prolongado de pantallas de visualización de datos (computadoras, tablets, teléfonos celulares, etc.) pueden ocasionar fatiga visual, malestar o dolor de espalda, cuello, manos, etc. En general, estos trastornos tienen origen en la forma en que se utilizan estos elementos, más que en el equipo propiamente dicho.
- Orden y Limpieza del espacio de trabajo: para evitar accidentes por golpes, choques, caídas y cortes con objetos, se recomienda que el espacio elegido para realizar las tareas en la modalidad virtual, se mantenga limpio y ordenado, respetando los lugares de paso y circulación.
- Contacto con la Electricidad: Resulta importante que la instalación eléctrica del espacio de trabajo cuente con elementos de protección eléctrica (disyuntor diferencial y conexión a tierra). Se aconseja no utilizar elementos eléctricos en mal estado.
- Tiempos de trabajo continuo: es recomendable no permanecer frente a la computadora durante largos períodos, realizando pausas activas para realizar ejercicios de estiramiento durante la jornada.

Ver Anexo I. Buenas prácticas y prevención de riesgos en el trabajo virtual en el marco de la emergencia sanitaria por Covid-19

C. Licencias Médicas Habituales en contexto de COVID-19.

La Dirección de Salud Laboral dispone de vías de contacto virtuales a fin de solicitar licencias tanto de corto como de largo tratamiento y maternidad. Se recomienda la

utilización del número de whatsapp como vía principal de contacto, ya que permite una respuesta dinámica y un asesoramiento inmediato.

Ver Anexo II. Información Integral sobre Salud, Licencias y Riesgos del Trabajo.

- Contacto via whatsapp: 0221-6423018
- Contacto via mail: carpetas.medicas@presi.unlp.edu.ar

D. Salud Laboral vinculada a factores estresores.

Ver Anexo III. Riesgos Psicosociales del Trabajo Virtual durante la Emergencia Sanitaria por COVID-19.

1. Los riesgos psicosociales son un tipo de riesgo laboral asociado al estrés, cuyas causas se vinculan con la organización del trabajo, sus consecuencias impactan en la salud de manera integral. Teniendo en cuenta, que la situación de pandemia y emergencia sanitaria, han provocado la alteración no sólo de la organización del trabajo sino de toda la vida cotidiana de lxs trabajadorxs que prestan tareas en la modalidad virtual, se la considera como factor estresor

2. Actualmente, se encuentra a disposición en el ámbito de la Dirección de Salud Laboral el servicio de consultoría y asesoramiento psicosocial, en términos de contención primaria psicológica, a cargo de las profesionales del área. Se sugiere considerar la posibilidad de ampliar el servicio de evaluación y orientación vinculada al estrés laboral y consecuencias de la pandemia en lxs trabajadorxs.

E. Procedimiento ante Caso Sospechoso y/o Confirmado de COVID-19 en la modalidad de trabajo virtual.

La Universidad, como organismo público está obligada a informar a la autoridad sanitaria, a llevar estadística propia y realizar el correspondiente acompañamiento y asesoramiento de la persona. Para ello resulta de suma importancia, que todos lxs trabajadorxs que se encuentren realizando tareas en la modalidad virtual, den aviso de manera inmediata a la Dirección de Salud Laboral si fueran caso sospechoso y/o confirmado de COVID-19, previo contacto con la autoridad sanitaria correspondiente.

Asimismo, se ha sumado desde la Dirección de Salud Laboral, el acompañamiento profesional, en términos de contención primaria en ocasión de casos sospechosos y/o

confirmados de COVID-19. Consultas via whatsapp al teléfono de contacto: **0221-6423018**

La Universidad promoverá la difusión de los Servicios disponibles en Salud para lxs trabajadorxs. **Ver Anexos II y IV**

ARTÍCULO 6. EQUIPAMIENTO Y RECURSOS TECNOLÓGICOS.

Estudios realizados sobre condiciones de medio ambiente y trabajo en ASPO en la UNLP, dieron cuenta que más de la mitad de lxs Docentes encuestadxs, tuvieron que adquirir elementos de trabajo para hacer frente a la virtualización de la enseñanza. Entre el equipamiento adquirido se cuentan computadoras completas, accesorios para transferencia de sonido e imagen (micrófonos, auriculares), sillas ergonómicas y en menor medida pizarras. En relación a los Nodocentes, las encuestas realizadas, muestran la necesidad de contar con equipamiento acorde para desarrollar las tareas virtuales, tales como computadoras completas con accesorios, mobiliario como sillas ergonómicas y escritorios para garantizar que la jornada laboral (35 horas semanales), se realice de una manera adecuada y segura.

Se consideran recursos tecnológicos necesarios al 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 prestación del servicio de actividades docentes, académicas, administrativas y actividades en el marco de la Universidad en general.
Se hace necesaria en forma mínima e indispensable una computadora de escritorio o portátil equipada con micrófono, parlantes y/o auriculares y cámara; acceso a internet; software de funcionamiento, acceso a plataformas de aulas virtuales, y aquellas que posibiliten las reuniones virtuales, acceso a los sistemas de gestión administrativa y académica en forma segura, y silla adecuada para escritorio.

Está comisión recomienda, contemplar la posibilidad de proveer y/o completar los recursos tecnológicos necesarios para que lxs trabajadorxs, lleven a cabo las tareas de manera virtual no presencial.

En este sentido podrían implementarse algunas de las siguientes opciones o la combinación de las mismas:

- Dar acceso a los recursos tecnológicos y mobiliario existentes en la UNLP, los cuales podrán ser puestos a disposición de lxs–trabajadorxs en forma de comodato a los efectos de facilitar el desarrollo de sus tareas en la virtualidad.
- Solicitar a la UNLP, facilite las vías para concretar el acceso y/o la ampliación de acceso a plataformas gratuitas de utilidad para la enseñanza virtual, y a los recursos tecnológicos necesarios. Así como ver por un lado la posibilidad de promover acuerdos con quienes brindan servicio de internet en pos de lograr la asequibilidad a la conectividad y, por otro lado, avanzar en la ampliación de la capacidad de almacenamiento de material en los servidores de la UNLP, para alojar las tareas necesarias.
- Se recomienda mantener la vigencia de la asistencia técnica de la UNLP, de los programas Conectar Igualdad y Aprender Conectados para lxs Docentes de pregrado que han sido incluidos.

ARTÍCULO 7. CAPACITACIÓN.

A. Con relación a la virtualidad.

Se recomienda el sostenimiento de las acciones ya implementadas, y se diseñarán y pondrán en marcha otras acciones necesarias tendientes a la formación de los trabajadorxs, a fin de acompañar el trabajo virtual durante la segunda parte del año. Se deberán tener en cuenta las necesidades de lxs trabajadorxs de cada Facultad, Colegio y Dependencia, a fin de lograr mayor comprensión y especificidad institucional y disciplinar; todo ello con la participación de lxs delegadxs de lxs trabajadorxs y sus organizaciones sindicales.

De las temáticas posibles de abordar, surgen como problemáticas a las que se debe prestar especial atención, aquellas que tienen que ver con manejo de plataformas, software y modalidades de evaluación. Así como también, sobre el acceso seguro a los servicios informáticos de gestión académica y administrativa.

Las capacitaciones estarán a cargo de la Universidad, se implementarán dentro de la jornada laboral y contarán con la debida certificación.

B. <u>Con relación a la prevención de COVID-19</u>.

Se brindarán capacitaciones sobre prevención de COVID-19, y sobre medidas de actuación ante caso sospechoso y/o confirmado a toda la comunidad universitaria, poniendo énfasis en los canales efectivos de comunicación. Todo ello con la participación de lxs trabajadorxs a través de sus delegadxs o representantes gremiales.

ARTÍCULO 8. VIOLENCIAS DE GÉNERO.

En conocimiento que se han incrementado las situaciones de violencias de género, por la emergencia sanitaria y las medidas de permanencia en los domicilios, se recomienda, prestar especial atención a las situaciones que podrían desarrollarse por la intensificación de la convivencia, en tanto se ha trasladado el trabajo al domicilio, dando lugar como emergente a la modalidad de violencias en el trabajo virtual.

Esta Universidad cuenta con el "Programa Institucional contra la violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de La Plata". En este sentido, se encuentra vigente y resulta de aplicación efectiva, la normativa del "Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género en la Universidad Nacional de La Plata" Disposición 410/2015, los cuales se hacen extensivos para el contexto de trabajo virtual desde el domicilio durante la emergencia sanitaria.

Ver Anexo IV. Recursos para la Atención, Articulación y/o Derivación de demandas en Salud Mental, Violencias y Discapacidad.

ARTÍCULO 9. DISCAPACIDAD.

En el caso de trabajadorxs que se encuentren con alguna discapacidad, la Universidad deberá otorgarle el apoyo, acompañamiento y asesoramiento necesario para el cumplimiento de sus actividades.

A los fines de garantizar el derecho a la información y asegurar vías de comunicación accesibles, se deberá dedicar el tiempo necesario para ajustar la comunicación con la personas con discapacidad, flexibilizar los plazos para la presentación de informes, trabajos o realización de evaluaciones.

Ver Anexo III- Información General Salud para datos de información.

ARTÍCULO 10. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.

La Universidad, se compromete a realizar una amplia difusión del presente por todas las vías posibles, previa convalidación por parte de la Paritaria de Nivel Particular y la comunicación institucional correspondiente.

Asimismo, el sector trabajador, representado por los sindicatos Docente y Nodocente, realizará una amplia difusión a través de los medios que considere pertinentes.

Se recomienda evaluar la posibilidad de diseñar y viabilizar un canal de comunicación directo vía correo electrónico y sistema ACCESO UNLP, con todxs lxs trabajadorxs para la difusión de información de esta Comisión de CYMAT sobre derechos, acuerdos, buenas prácticas, acciones de prevención y otros temas que se consideren relevantes, en función de promover el acceso fluido a la información por parte de todxs lxs actores institucionales.

ARTÍCULO 11. SEGUIMIENTO.

Las partes acuerdan reunirse a solicitud de alguna de ellas, y en un plazo no mayor de TREINTA (30) días con el objeto de evaluar la aplicación del presente acuerdo y analizar la evolución del contexto de emergencia y excepcionalidad.

ANEXO I
BUENAS PRÁCTICAS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO VIRTUAL EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19

La situación de aislamiento, provocada por la pandemia por COVID-19, ha obligado a lxstrabajadorxs a trasladar la actividad laboral al domicilio particular. Asimismo, el puesto y los procesos de trabajo, se han visto modificados en términos generales, y aún más, en el caso de las tareas docentes frente a alumnxs, que antes eran desarrolladas en las aulas de los establecimientos educativos y hoy, se instalan y desarrollan desde los domicilios, para el cumplimiento de la función educativa, como principal objetivo de esta Universidad. Esta realidad, impacta también en el trabajo Nodocente, que se realiza en su gran mayoría en la modalidad virtual, y es parte indispensable para el funcionamiento institucional.
Las siguientes recomendaciones, tienen por finalidad poner en común consejos de buenas prácticas, a tener en cuenta para el desarrollo de las tareas en el contexto virtual:

A - PRINCIPALES RIESGOS de SEGURIDAD e HIGIENE

- **Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC):** El uso habitual y prolongado de pantallas de visualización de datos (computadoras, tablets, teléfonos celulares, etc.) pueden ocasionar fatiga visual, molestia o dolor de espalda, cuello y manos, etc. En general estos trastornos tienen origen en la forma en que se utilizan estos elementos, más que en el equipo propiamente dicho. Con frecuencia estos problemas pueden evitarse con una buena organización del puesto de trabajo, equipamiento adecuado y buenas prácticas laborales.

- **Orden y limpieza del espacio de trabajo:** Para evitar accidentes por golpes, cortes, choques con objetos, caídas, se recomienda que el espacio elegido para realizar las tareas laborales, se encuentre limpio y ordenado respetando los lugares de paso y circulación.

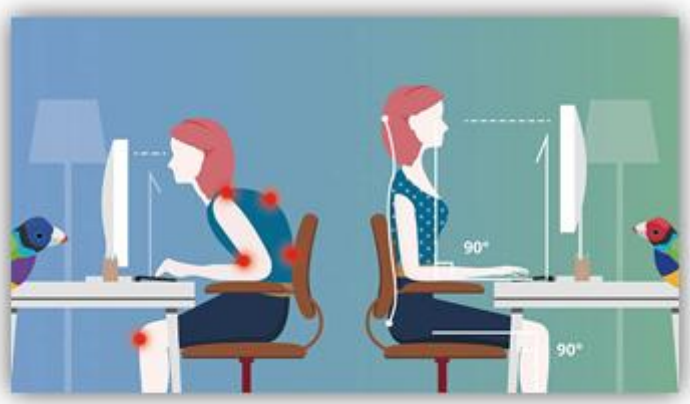
- **Contacto con electricidad:** Resulta importante constatar el buen funcionamiento de la instalación eléctrica del espacio de trabajo y que la misma cuente con elementos de protección como disyuntor diferencial y conexión a tierra. Evitar el uso de elementos eléctricos en mal estado.

B - CONSEJOS GENERALES PARA EL TRABAJO VIRTUAL EN DOMICILIO

1. Antes de empezar y al terminar la jornada, se recomienda despejar la mesa o escritorio, para limpiar y desinfectar la superficie, así como también los elementos de trabajo (computadora de escritorio o notebook, mouse, celular, etc).
2. Procure ventilar diariamente el espacio o habitación desde donde se trabaja.
3. Cada dos horas, es importante la realización de una pausa activa (ver punto F).
4. Tome mucha agua para mantenerse hidratado.
5. Recuerde que la prevención se basa en la incorporación de buenos hábitos, como el lavado de manos de manera habitual, toser y estornudar en el pliegue del codo, aún estando en el domicilio.

C - ADAPTACIÓN ERGONÓMICA DEL PUESTO DE TRABAJO

1. Para evitar la torsión del cuello coloque el monitor y el teclado de frente. La parte superior del monitor debe coincidir con la altura de los ojos.
2. Al utilizar el teclado, evite digitar con los brazos en suspensión, apoye sus antebrazos en el apoyabrazos de la silla. Si debe hacerlo sobre un escritorio, evite la compresión del antebrazo.
3. Evite extender las muñecas, No utilice un teclado con una pendiente demasiado inclinada, mantenga sus muñecas alineadas con respecto a sus antebrazos.
4. A fin de evitar la hiperextensión del brazo, utilice el mouse en el mismo plano y al costado de tu teclado.
5. Para evitar la desviación de muñeca hacia afuera del cuerpo, mantenga las muñecas alineadas respecto del antebrazo.
6. Mantenga la espalda bien apoyada evitando despegarla del respaldo de la silla.
7. Evite sentarse en la mitad delantera del asiento.



D - ILUMINACIÓN

Es recomendable evitar el deslumbramiento producido por el reflejo de la luz en una pantalla, o la incidencia

de la luz (natural o artificial), de forma directa en los ojos. Para ello, en los casos en los que las ventanas se encuentren de frente o de espaldas al monitor, procura mantener las cortinas de las ventanas cerradas,

conforme los cambios de iluminación e incidencia del sol durante el día. Si le resulta insuficiente la iluminación, mejore el puesto con una iluminación focalizada direccionada al plano de trabajo.

F - PAUSAS ACTIVAS

Es recomendable, realizar pausas activas cada 2 horas, para disminuir el estrés, mejorar la postura y estirar los músculos y articulaciones.

Se aconseja realizar los siguientes ejercicios durante las pausas activas:

- Movimientos de adelante hacia atrás y circulares con la cabeza para relajar su cuello.
- Movimientos circulares con los hombros.
- Pararse y mover la cadera en círculos.
- Estirar los brazos y hacer movimientos circulares con las muñecas.
- Abrir y cerrar las manos, extendiendo los dedos.
- Poner música y caminar alrededor de la sala o habitación.
- Fijar su mirada en un punto lejano y cercano para descansar los ojos de las pantallas. computadora.
- Con estos breves ejercicios se pueden reducir la aparición de dolores de cabeza, fatiga visual y malestar en el cuello.

ANEXO II
INFORMACIÓN INTEGRAL
SOBRE SALUD, LICENCIAS Y RIESGOS DEL TRABAJO
durante la Emergencia Sanitaria por COVID-19
para los/as trabajadores/as Docentes y Nodocentes
de la UNLP

➢ **Licencia Excepcional**para agentes del Sistema Sanitario (Res.805/2020-UNLP) .

❖ **QUIÉNES:**
Todo personal Docente y Nodocente de la UNLP que sea al mismo tiempo trabajador/a esencial del sistema de salud, tiene derecho a licencia con goce de sueldo mientras dure la emergencia sanitaria.

❖ **CÓMO :**
Se tramita en la **Oficina de Personal** de cada Facultad, Colegio o Dependencia (solicitar modelo de nota).

➢ **Licencia por Violencia de Género** (Res.5792/2019 UNLP) .

❖ **QUIÉNES:**
Todo personal Docente y Nodocente de la UNLP que sea víctima de violencia por razones de género tiene derecho a solicitar licencia con goce de sueldo, hasta 30 días al año, ya sea que se desempeñe en modalidad presencial o virtual.

❖ **CÓMO :**
Se tramita en el área de género de la Unidad Académica y, si no la hubiera, en la **Prosec. de Derechos Humanos** de la UNLP.

➔ Contacto: direcciongeneroydiversidad@gmail.com

➢ **Licencia por razones de Salud** - Carpetas médicas de corto o largo tratamiento .

❖ **QUIÉNES :**
Pueden solicitarla tanto quienes desarrollan tareas presenciales como domiciliarias, en caso de enfermedad propia o de familiar a cargo.

❖ **CÓMO :**
Se tramitan ante la **Dir. de Salud Laboral** por las vías de contacto:
- ➔ WhatsApp: (0221) 642-3018
- ➔ E-mail: carpetas.medicas@presi.unlp.edu.ar

➢ **Licencia por Maternidad** - Pre y post-parto .

❖ **QUIÉNES :**
Trabajadores/as Docentes y Nodocentes que se encuentren desempeñando tareas presenciales o domiciliarias.

❖ **CÓMO :**
-Pre-parto: se solicita un mes antes de la *fecha probable de parto*, con certificado que la acredite.
-Maternidad: por seis meses, con certificado de nacimiento.

Se tramita ante la **Dir. de Salud Laboral** enviando certificados digitales a las vías de contacto:

- ➔ WhatsApp: (0221) 642-3018
- ➔ E-mail: carpetas.medicas@presi.unlp.edu.ar

➢ **Licencia por Accidente o Enfermedad Profesional** - ART .

❖ **QUIÉNES:**

La **cobertura por riesgos del trabajo** alcanza a quienes se encuentran trabajando en cualquiera de las modalidades:

1. *Virtual*: quienes vean afectada su salud como consecuencia de la tarea desarrollada en su domicilio.

2. *Presencial*: quienes concurren a la Universidad para cumplir actividades esenciales. En este caso la cobertura abarca también accidentes *in-itinere*(viaje entre sus domicilios y el trabajo, y viceversa).

3. Cobertura COVID-19 como Enfermedad Profesional: en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo requiere que se cumplan las siguientes condiciones:
   a. Estudio diagnóstico expedido por entidad sanitaria autorizada con resultado positivo para COVID-19
   b. Descripción del puesto de trabajo
   c. Constancia de dispensa otorgada por empleador en los términos del art. 6 del DNU 297/20

❖ **CÓMO:**

➔ Ante emergencia comunicarse al 0800-333-1333 - **Provincia ART**
Previo a cualquier denuncia, se recomienda contactarse con el **Departamento de ART** de la Dir. de Salud Laboral UNLP, para asesoramiento.

➔ WhatsApp: (0221) 642-3018.

➔ E-mail: juanpablo.marin@presi.unlp.edu.ar

➢ **Emergencias Médicas** - SIPEM .

❖ **QUIÉNES:**

Todos/as los/as empleados de la UNLP que se encuentran trabajando de modo presencial (esenciales) o en sus domicilios, cuentan con un **servicio de emergencias** gratuito que incluye a sus familiares a cargo. La cobertura abarca:
-urgencias médicas
-atención domiciliaria
-traslados programados

❖ **CÓMO:**

➔ Teléfonos empresa SIPEM: (221) 451 31 45 / 453 14 19

➢ **Coseguro Médico Asistencial** - DSS UNLP .

La **Dirección de Servicios Sociales** de la UNLP continúa con su atención virtual.
Para más información:
http://www.dss.unlp.edu.ar/articulo/2020/3/16/suspension_de_actividades

- ➔ Contacto: dss.salud@presi.unlp.edu.ar

- **Obras Sociales** .

Toda la información se encuentra disponible en el sitio de la **Dirección General de Personal** (DGP) de la UNLP, en el marco de su *Programa de Capacitación e Información a Distancia*: https://unlp.edu.ar/personal/aislamiento-social-preventivo-y-obligatorio-covid-19-17787

- Contacto: recursos.humanos@presi.unlp.edu.ar

Anexo III.- A

RIESGOS PSICOSOCIALES del TRABAJO DOCENTE VIRTUAL durante la EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19.

Las condiciones del **TRABAJO DOCENTE VIRTUAL** en ASPO, DISPO u otra modalidad en contexto de pandemia pueden potenciar algunos de los **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL** originados en una deficiente **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**. Su impacto negativo o daño a la **SALUD** dependerá de la combinación de varios de estos factores, su intensidad y prolongación en el tiempo, así como de las características particulares de cada trabajador/a, pudiendo favorecer el desarrollo o agravamiento de **patologías psicofísicas** derivadas del **ESTRÉS**.

FACTORES PSICOSOCIALES (con potencial estresor)	**INDICADORES de RIESGO** (autopercibidos)	**PREVENCIÓN:** recursos y buenas prácticas organizacionales
TIEMPO Y RITMO DE TRABAJO		
Cantidad de tarea en proporción al **tiempo** disponible y la **velocidad** exigida para resolverlo. Condiciona la extensión de la **jornada** y la **intensidad** del trabajo (sobrecarga). Las tareas virtuales pueden insumir **más tiempo** de preparación o corrección (materiales, clases, exámenes) que en modo presencial, sobre todo cuando faltan o fallan las **tecnologías** (conectividad, equipamiento y sistemas informáticos, plataformas virtuales)	-Para llevar el trabajo "al día" es necesario **extender la jornada** diaria o continuar los fines de semana. -El tiempo **nunca alcanza** para cumplir lo planificado. -Las demandas (ej. consultas de alumnxs, corrección de exámenes) **se acumulan**. -Resulta **difícil terminar** y "desconectarse". -Sensación de **agotamiento**.	-Derecho a la **desconexión**. -Respetar **carga horaria** al distribuir tareas según cargo y dedicación. -Planificar **objetivos y plazos viables** (cronogramas) adaptados a la virtualidad y los recursos disponibles. -Habilitar **opciones sincrónicas y asincrónicas**, teniendo en cuenta posibilidades del trabajadxr. -Consensuar días y horarios de **disponibilidad** (inicio y fin de jornada) para mensajes, consultas, reuniones y otras actividades sincrónicas. -Mejorar **recursos tecnológicos.**
CARGA EMOCIONAL		
Derivada de las **relaciones interpersonales** con los destinatarios de nuestro trabajo. Las **problemáticas** académicas, personales y familiares de lxs estudiantes se agudizan en el contexto de pandemia y muchas veces son transferidos al docente.	-Recibir reclamos o demandas que **excedan el rol docente**, sean del ámbito educativo o personal (ej. alumnxs que no pueden cumplir por problemas tecnológicos, de salud, etc.) -Sensación de impotencia, angustia (**desborde emocional**) por no poder ayudar.	Para disminuir la carga de las demandas dirigidas al trabajadxr: -**Derivación institucional** a áreas/programas de apoyo académico o psicosocial para estudiantes, donde canalizar sus problemáticas. -**Mejorar la proporción** docente/alumnxs, si fuera posible.
DOBLE PRESENCIA		
Exigencias simultáneas del **ámbito laboral y doméstico-familiar.** Se agudiza en cuarentena: **superposición de tiempos y espacios** con otros convivientes. Vinculado al **trabajo de cuidado no remunerado**; afecta	-Ser el/la **principal responsable** de tareas domésticas y/o cuidado de otrxs personas. -Dificultad para **concentrarse** (por preocupación, espacio de trabajo no apto, etc.) -Agudización de tensiones de la convivencia que	-Contar con mecanismos institucionales que contemplen la posibilidad de **otorgar facilidades y/o dispensar** a quienes por fuerza mayor se les imposibilite realizar tareas virtuales. -Contemplar la **situación familiar** a la hora de distribuir el trabajo al interior de los equipos.

mayormente a mujeres.	puedan derivar en situaciones de **violencia**.	-**Violencia de género.** Denuncias (línea 144). Licencia (Res. 5792/20-UNLP)
AUTONOMÍA y PARTICIPACIÓN		
Posibilidad de **influir** sobre la propia tarea (qué hacer, cómo, cuánto y cuándo). Participación en las **decisiones** que afectan las condiciones del trabajo, sobre todo en un contexto cambiante.	-**Falta de control** sobre las tareas asignadas. -Percepción de **arbitrariedad** en las decisiones. -Inexistencia de **espacios/canales** de comunicación y consulta.	-Sostener en la virtualidad los **espacios de participación** (reuniones, comisiones, consejos) donde se fomente el diálogo, propuestas y consensos. -Preservar **derechos sindicales:** agremiación, participación, negociación, (CCT). -Mejorar los canales de **comunicación e información.**
DESARROLLO de COMPETENCIAS		
Posibilidad de aplicar y adquirir nuevos **conocimientos, habilidades y experiencia**. El trabajo virtual requiere competencias específicas.	-Las competencias con las que se cuenta **no son adecuadas o suficientes** para resolver las tareas. -Imposibilidad de **capacitarse** (falta de tiempo).	-**Capacitación** dentro de la jornada laboral y adecuada a necesidades específicas. -Programa de Apoyo a la Educación a Distancia UNLP.
APOYO SOCIAL y RECONOCIMIENTO		
Recibir **ayuda** y **valoración** de otrxs (autoridades, colegas, estudiantxs) ser **reconocido** por el esfuerzo, **sentirse parte** de un grupo, es muy saludable y contribuye a afrontar el estrés. Esta posibilidad puede verse afectada por las condiciones del trabajo en aislamiento.	-**Competitividad** interpersonal en vez de trabajo en equipo y cooperación. -**Aislamiento** y falta de comunicación con lxs compañerxs. **-**Posibles situaciones de **maltrato** laboral**.**	-En el plano vertical: destacar por parte de los superiores los **aportes y logros** de cada uno, a pesar de las dificultades; brindar apoyo. -En el plano horizontal: alentar la **colaboración y ayuda mutua** entre pares -En el plano institucional: reconocer y apoyar la labor docente en un **contexto adverso**, su compromiso y contribución más allá de " lo obligatorio".
ESTABILIDAD del EMPLEO y las CONDICIONES LABORALES		
Seguridad respecto de la conservación de la fuente de trabajo y **previsibilidad** de las condiciones en las que se desarrollará. Cobra mayor importancia en la coyuntura socioeconómica actual.	**-Preocupación** por quedarse sin empleo (no renovación de designación) -**Incertidumbre** sobre nuevas tareas, recursos para realizarlas, métodos de trabajo, horarios, salario, etc.	-Preservar la **fuente de empleo.** -**Comunicar** de manera adecuada; difundir **información** suficiente y a tiempo para adaptarse a cambios en las modalidades de enseñanza y evaluación.

*REFERENCIA: adaptado del método para la evaluación y prevención de Riesgos Psicosociales ***CoPsoQ-istas21***. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España. http://copsoq.istas21.net

- ***Si considerás que tu trabajo está afectando negativamente tu salud física y/o mental, podés solicitar CONSULTA Y ASESORAMIENTO en la Dirección de Salud Laboral UNLP:*** completá el FORMULARIO DE CONTACTO o contactate vía *WHATSAPP* 221 -6423018.

Anexo III.- B

RIESGOS PSICOSOCIALES del TRABAJO NODOCENTE VIRTUAL durante la EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19.

Las condiciones del **TRABAJO NODOCENTE VIRTUAL** en ASPO, DISPO u otra modalidad en contexto de pandemia pueden potenciar algunos de los **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL** originados en una deficiente **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**. Su impacto negativo o daño a la **SALUD** dependerá de la combinación de varios de estos factores, su intensidad y prolongación en el tiempo, así como de las características particulares de cada trabajador/a, pudiendo favorecer el desarrollo o agravamiento de **patologías psicofísicas** derivadas del **ESTRÉS**.

FACTORES PSICOSOCIALES (con potencial estresor)	**INDICADORES de RIESGO** (autopercibidos)	**PREVENCIÓN:** recursos y buenas prácticas organizacionales
TIEMPO Y RITMO DE TRABAJO		
Cantidad de tarea en proporción al **tiempo** disponible y la **velocidad** exigida para resolverlo. Condiciona la extensión de la **jornada** y la **intensidad** del trabajo (sobrecarga). Las tareas virtuales pueden insumir **más tiempo** que en modo presencial, sobre todo cuando faltan o fallan los **recursos tecnológicos.**	-Para llevar el trabajo "al día" es necesario **extender la jornada** diaria o continuar los fines de semana. -El tiempo **nunca alcanza** para cumplir lo planificado y las solicitudes **se acumulan**. -Resulta **difícil terminar** y "desconectarse". -Sensación de **agotamiento**.	-Respeto de la **jornada laboral** y derecho a la **desconexión**. -Establecer horarios de **disponibilidad** (inicio y fin de jornada) para mensajes, consultas, reuniones. -Planificar **objetivos y plazos viables** en la virtualidad, según recursos disponibles.
SENTIDO del TRABAJO y RECONOCIMIENTO		
Trabajar nos aporta más que un salario: organiza nuestra rutina diaria, tiene un **valor social**, nos hace sentir parte de un grupo, reconocidos, útiles y activos. En ASPO algunxs trabajadorxs quedaron **sin tareas** (subcarga) y esto puede ser perjudicial para su salud mental. Otros pueden tener más tareas que antes y no sentirse reconocidos por ello.	-Falta de **motivación**: "da lo mismo que yo haga o no"; "mi trabajo es invisible". -Desgano, aislamiento, depresión -Escaso **contacto** con otrxs personas y ocupaciones.	-**Asignar o reasignar** tareas a lxs que no tienen; si se convoca en apoyo a otra área, se debe aportar la información y/o capacitacion necesaria, respetando agrupamiento y categoría. -Mantener **comunicación** con lxs compañerxs, en particular personas que viven solas. **-Reconocer** el aporte y compromiso Nodocente en este contexto adverso.
APOYO SOCIAL		
Recibir **ayuda de superiores y pares** permite afrontar mejor las exigencias laborales. Esta posibilidad puede verse afectada por las condiciones del trabajo en aislamiento.	-**Competitividad** interpersonal en vez de trabajo en equipo y cooperación. -Falta de **comunicación** con compañerxs. **-**Posibles situaciones de **conflicto** y/o **maltrato** laboral**.**	-Implementar reuniones virtuales de trabajo, u otras vías de comunicación, que permitan a lxs trabajadorxs de un mismo sector **compartir dificultades y soluciones** frente a las nuevas condiciones de trabajo virtual.
CARGA MENTAL		

Algunas actividades demandan una alta exigencia **cognitiva** (concentración, memoria, procesamiento de datos, cálculos) y/o **emocional** (atención al público). En el contexto virtual todas estas tareas están mediadas por tecnologías que, cuando fallan, pueden aumentar la carga.	-Recibir solicitudes que, por su cantidad y/o complejidad, **excedan** la capacidad de respuesta -Sentirse **tensionado** durante o después de trabajar; **molestias** posturales, musculares, fatiga visual, dolor de cabeza.	-Regular **cantidad de solicitudes** que se dirigen a un/a mismo/a trabajador/a. -Reforzar **apoyo a las áreas** más demandadas durante la pandemia. -Mejorar los **recursos tecnológicos** según las tareas que se exigen (equipamiento, programas informáticos, plataformas virtuales, etc.). -Programas de **actividad física** gratuitos para lxs trabajadorxs.
DOBLE PRESENCIA		
Exigencias simultáneas del **ámbito laboral y doméstico-familiar.** Se agudiza en cuarentena: **superposición de tiempos y espacios** con otros convivientes. Vinculado al **trabajo de cuidado no remunerado**; afecta mayormente a mujeres.	-Ser el/la **principal responsable** de tareas domésticas y/o cuidado de otrxs personas. -Dificultad para **concentrarse** (por preocupación, espacio de trabajo no apto, etc.) -Agudización de tensiones de la convivencia que puedan derivar en situaciones de **violencia**.	-Contar con mecanismos institucionales que contemplen la posibilidad de **otorgar facilidades y/o dispensar** a quienes por fuerza mayor se les imposibilite realizar tareas virtuales. -Contemplar la **situación familiar** a la hora de distribuir el trabajo al interior de los equipos. -**Violencia de género.** Denuncias (línea 144). Licencia (Res. 5792/20-UNLP)
AUTONOMÍA y PARTICIPACIÓN		
Posibilidad de **influir** sobre la propia tarea (qué hacer, cómo, cuánto y cuándo). Participación en las **decisiones** que afectan las condiciones del trabajo, sobre todo en un contexto cambiante.	-**Falta de control** sobre las tareas asignadas. -Percepción de **arbitrariedad** en las decisiones. - Dificultades en los **canales de comunicación** y consulta.	-Sostener en la virtualidad los **espacios de participación** (reuniones, comisiones, consejos) donde se fomente el diálogo, propuestas y consensos -Preservar **derechos sindicales:** agremiación, participación, negociación, (CCT). -Mejorar los canales de **comunicación e información.**
DESARROLLO de COMPETENCIAS		
Posibilidad de aplicar y adquirir nuevos **conocimientos, habilidades y experiencia**. El trabajo virtual requiere competencias específicas.	-Sensación de **incompetencia** para resolver las tareas de modo virtual, por falta de recursos, capacitación, etc.	-Generar programas de **Capacitación** virtual que se desarrollen dentro de la jornada laboral y respondan a necesidades específicas durante la pandemia.
ESTABILIDAD del EMPLEO y las CONDICIONES LABORALES		
Seguridad respecto de la conservación de la fuente de trabajo y **previsibilidad** de las condiciones en las que se desarrollará. Cobra mayor importancia en la coyuntura socioeconómica actual, sobre todo para ciertas modalidades contractuales.	-**Preocupación** por quedarse sin empleo o no renovación del contrato laboral. -**Incertidumbre** sobre las nuevas tareas y métodos de trabajo virtual; temor a cambios imprevistos en las funciones.	-Preservar la **fuente de empleo.** -**Comunicar** de manera adecuada; difundir **información** suficiente y a tiempo para adaptarse a eventuales cambios en las condiciones de trabajo.

*REFERENCIA: adaptado del método para la evaluación y prevención de Riesgos Psicosociales ***CoPsoQ-istas21***. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. España. http://copsoq.istas21.net

 Si considerás que tu trabajo está afectando negativamente tu salud física y/o mental, podés solicitar CONSULTA Y ASESORAMIENTO en la Dirección de Salud Laboral UNLP: completá el FORMULARIO DE CONTACTO o contactate vía *WHATSAPP* 221 -6423018.

Anexo IV

RECURSOS PARA LA ATENCIÓN, ARTICULACIÓN Y/O DERIVACIÓN DE DEMANDAS EN SALUD MENTAL, VIOLENCIAS y DISCAPACIDAD en el marco de la Emergencia Sanitaria por COVID-19

UNLP	
Prosec. Planif. y Gestión Laboral-UNLP Dir. Salud Laboral	**Consulta y Asesoramiento** para la contención primaria, vinculada a la salud mental. **Destinado al Personal de la UNLP.** WhatsApp: (221) 642-3018
Prosec. Derechos Humanos UNLP -Dir. de Género, Diversidad y DDHH -Dir. de Inclusión, Discapacidad y DDHH	Protocolo de **Violencia de Género** para Personal de UNLP direcciongeneroydiversidadunlp@gmail.com Recursero **Violencia de Género** en cuarentena https://unlp.edu.ar/ddhh/recursero-en-cuarentena-17776 comision.discapacidad@presi.unlp.edu.ar WhatsApp LSA: (221) 546-5326
Dir. de Servicios Sociales (DSS) UNLP	**Psicoterapia.** Cobertura por reintegro. *http://www.dss.unlp.edu.ar/articulo/2020/6/18/psicoterapia* dss.salud@presi.unlp.edu.ar
ATULP **-Secretaría Gremial** -Prosecretaria de CyMAT **-Secretaría de Derechos Humanos** -Servicio de Psicología Laboral	Asesoramiento por CyMAT prosecretariadecymatdeatulp@gmail.com WhatsApp: (221) 494-1678 Asesoramiento por **Violencia Laboral** saludmentaleneltrabajo@gmail.com
ADULP -Secretaría Gremial -Secretaría de Colegios -Dirección de Políticas de género -Secretaría de Acción Social	**Violencias laborales**: gremial@adulp.org.ar colegios@adulp.org.ar **Violencias de Género**: genero@adulp.org.ar Acompañamiento y asistencia de situaciones de **emergencia o tramitaciones de excepción:** accionsocial@adulp.org.ar
COMUNIDAD	
Subsec. Salud Mental, Consumos Problemáticos y Violencias Pcia. Bs As.	**Salud Mental.** Acompañamiento, asistencia y orientación durante el aislamiento Lunes a viernes 24 hs. 0800-222-5462

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual Pcia. Bs.As.	**Violencia de Género.** Contención y asesoramiento. Línea **144** o WhatsApp (221)353-0500 / 508-5988. 24hs. los 365 días del año **Programa "*Hablemos*":** primera escucha y derivación para varones que ejercen violencia. (221) 602-4003 . Lun. a vier. 9 a 17hs.
Secretaría de Políticas Integrales sobre Drogas (SEDRONAR)	**Consumos Problemáticos** Línea **141** o 0800-222-1133
Colegio de Psicólogos Sistema de Atención a la Comunidad (Red SAC)	**Tratamiento psicológico** con honorarios institucionales. (221) 675-3893