

COVID-19

Guía Práctica dos dereitos dos traballadores e traballadoras da educación



ensino

A Consellería de Educación e as universidades están obrigadas a permitir o teletraballo?

O Real Decreto 463/2020, do 14 de marzo, polo que se declara o estado de alarma para a xestión da situación de crise sanitaria ocasionada polo COVID-19, sinala no artigo 9:

Medidas de contención no ámbito educativo e da formación.

1. Suspéndese a actividade educativa presencial en todos os centros e etapas, ciclos, graos, cursos e niveis de ensino contemplados no artigo 3 da Lei Orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación, incluída o ensino universitario, así como calquera outras actividades educativas ou de formación impartidas noutros centros públicos ou privados.

2. Durante o período de suspensión manteranse as actividades educativas a través das modalidades a distancia e «en liña», sempre que resulte posible.

O Ministerio de Sanidade recomendou traballar a distancia a todo o que poida facelo, evitar as reunións presenciais no posible e restrinxir ao máximo das viaxes de traballo.

No mesmo sentido suspéndense os prazos administrativos, por tanto, non hai xestión para realizar nos centros. Os centros educativos non se atopan entre os establecementos que deben pechar, pero tampouco entre a listaxe dos que están abertos. É máis, a suspensión da actividade educativa atópase no mesmo epígrafe que a suspensión de comercios, hostalería, etc.

Pode negarse a acudir ao seu posto de traballo se lle obriga a empresa?

En principio non, salvo que se considere que existe unha situación de risco inminente para a saúde dos traballadores e traballadoras. O artigo 21.2 da Lei de Prevención de Riscos Laborais establece que “o traballador terá dereito a interromper a súa actividade e abandonar o lugar de traballo, en caso necesario, cando considere que dita actividade entraña un risco grave e inminente para a súa vida ou a súa saúde”.

No caso dunha pandemia mundial como a actual poderíase discutir se obrigamos aos traballadores para acudir ao seu posto de traballo ponlles en risco ou non. Se alguén pensa desobedecer aos seus xefes e negarse a acudir ao seu traballo, é

conveniente enviar algún tipo de comunicación á empresa facendo saber ao empresario que non vai desprazarse ao centro de traballo por medo a sufrir un risco grave á súa saúde e que se pon á súa disposición para traballar desde casa. Se o empresario toma algún tipo de represalia (despedimento, imposición de sanción, descontar a xornada do soldo, etc.), recomendamos demandar á empresa e que decida un xuíz se a ausencia atopábase xustificada ou non.

Outra opción é a paralización da actividade por decisión das persoas traballadoras. No caso de que a prestación de servizos no centro de traballo conleve un risco grave e inminente de contaxio por coronavirus, e en aplicación do previsto no mencionado artigo 21 LPRL, no seu apartado 2, tamén as persoas traballadoras poden interromper a súa actividade e abandonar o centro de traballo. 2 Así mesmo, por decisión maioritaria, a representación unitaria ou as delegadas e delegados de prevención, poderán acordar a paralización da actividade das persoas traballadoras afectadas polo risco de contaxio grave e inminente por coronavirus. As persoas traballadoras e os seus representantes non poderán sufrir prexuízo algún derivado da adopción das medidas a que se refiren os apartados anteriores, a menos que obrasen de mala fe ou cometido negligencia grave. Para os efectos do recolleito nos puntos 1 e 2 anteriores, é necesario ter en conta a definición que o propio artigo 4.4 da LPRL dá dun risco “grave e inminente”: “Todo aspecto que resulte probable que se materialice nun futuro inmediato e poida ser causa de gravidade para a saúde de todos os traballadores do posto”.

Tratándose dunha situación excepcional, na que se require á empresa unha actividade de prevención adicional e deseñada especificamente para facerlle fronte, a interpretación que debe darse á “situación de risco grave e inminente” debe ser restritiva.

En relación á análise da gravidade esixida polo precepto, de existir risco de contaxio, e en canto ás consecuencias daniñas da exposición ao virus, pódese afirmar, de ser real esta posibilidade, a súa existencia con carácter xeral. Con todo, e en canto á inmediatez do risco, a mera suposición ou a alarma social xerada non son suficientes para entender cumpridos os requisitos de norma, debendo realizarse unha valoración carente de apreciacións subxectivas, que teña exclusivamente en conta feitos fidedignos que leven a entender que a continuación da actividade laboral supón a elevación do risco de contaxio para as persoas traballadoras. Téñase presente, así mesmo, o previsto no artigo 44 LPRL sobre a paralización pola Inspección de Traballo e Seguridade Social e nos artigos



11 e 26 do Real Decreto 928/1998, este último relativo ao peche ou suspensión de actividades.

Pode adaptar a súa xornada se ten fillos/as?

A partir da entrada en vigor de Real Decreto Lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación (BOE 7 de marzo), o texto deste apartado sinala:

"As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa".

Pódelle obrigarse a empresa para coller vacacións neste caso?

Non, a empresa non pode obrigarche. Non sería legal. As vacacións no persoal laboral páctanse entre as partes, e no persoal funcionario docente establécese no calendario escolar e no funcionario non docente no acordo entre partes. É dicir, tense que pactar entre as partes, non impoñer. Ademais, tense dereito a un aviso previo/previo aviso de 2 meses.

En caso de contaxio ou corentena, como se considera esta situación?

Considérase accidente laboral a baixa por corentena, que implica que sexa o Estado o que se faga cargo das prestacións correspondentes coma se tratácese dun accidente de traballo. Esta medida esténdese tamén aos funcionarios baixo réxime de mutualismo administrativo, coñecido como MUFACE.

Poden obrigarse a realizar desprazamentos?

Na medida do posible, evítanse as xuntas ou reunións de traballo e suspenden-se aquelas que impliquen desprazamentos a outra localidade e non se consideren imprescindibles para a prestación do servizo público.

