

GUIA PRÁCTICA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA

- **Las Consejerías de Educación están obligados a permitir el teletrabajo?**

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, señala en el artículo 9:

Medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación.

1. Se suspende la actividad educativa presencial en todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza contemplados en el artículo 3 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluida la enseñanza universitaria, así como cualesquiera otras actividades educativas o de formación impartidas en otros centros públicos o privados.

2. Durante el período de suspensión se mantendrán las actividades educativas a través de las modalidades a distancia y «on line», siempre que resulte posible.

El Ministerio de Sanidad ha recomendado trabajar a distancia a todo el que pueda hacerlo, evitar las reuniones presenciales en lo posible y restringir al máximo de los viajes de trabajo.

En el mismo sentido se suspenden los plazos administrativos, por lo tanto no hay gestión para realizar en los centros, si bien es cierto que no se encuentran los centros docentes en el listado de centros que deben cerrar, tampoco se encuentran en el listado de los que se encuentran abiertos, es más cuando habla de suspensión de la actividad educativa se encuentra en el mismo epígrafe que cuando trata la suspensión de comercios, hostelería, etc.

- **¿Puede negarse a acudir a su puesto de trabajo si le obliga la empresa?**

En principio no, salvo que se considere que existe una situación de riesgo inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras. El artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que *“el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud”*.

En el caso de una pandemia mundial como la actual se podría discutir si obligar a los trabajadores a acudir a su puesto de trabajo les pone en riesgo no. Si alguien piensa

desobedecer a sus jefes y negarse a acudir a su trabajo, recomendamos enviar algún tipo de comunicación a la empresa haciendo saber al empresario que no va a desplazarse al centro de trabajo por miedo a sufrir un riesgo grave a su salud y que se pone a su disposición para trabajar desde casa. Si el empresario toma algún tipo de represalia (despido, imposición de sanción, descontar la jornada del sueldo, etc.) recomendamos demandar a la empresa y que decida un juez si la ausencia se encontraba justificada o no.

Otra opción es la **paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras**. En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el mencionado artículo 21 LPRL, en su apartado 2, también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo. 2 Asimismo, por decisión mayoritaria, la representación unitaria o las delegadas y delegados de prevención, podrán acordar la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectadas por el riesgo de contagio grave e inminente por coronavirus. Las personas trabajadoras y sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave. A los efectos de lo recogido en los puntos 1 y 2 anteriores, es necesario tener en cuenta la definición que el propio artículo 4.4 de la LPRL da de un riesgo “grave e inminente”: “Todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para la salud de todos los trabajadores del puesto”.

Tratándose de una situación excepcional, en la que se requiere a la empresa una actividad de prevención adicional y diseñada específicamente para hacerle frente, la interpretación que debe darse a la “situación de riesgo grave e inminente” debe ser una interpretación restrictiva.

En relación al análisis de la gravedad exigida por el precepto, de existir riesgo de contagio, y en cuanto a las consecuencias dañinas de la exposición al virus, se puede afirmar que, de ser real esta posibilidad, su existencia con carácter general. Sin embargo, y en cuanto a la inmediatez del riesgo, la mera suposición o la alarma social generada no son suficientes para entender cumplidos los requisitos de norma, debiendo realizarse una valoración carente de apreciaciones subjetivas, que tenga exclusivamente en cuenta hechos fehacientes que lleven a entender que la continuación de la actividad laboral supone la elevación del riesgo de contagio para las personas trabajadoras. Téngase presente, asimismo, lo previsto en el artículo 44 LPRL sobre la paralización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en los artículos 11 y 26 del Real Decreto 928/1998, este último relativo al cierre o suspensión de actividades.

- **¿Puede adaptar su jornada si tiene hijos?**

A partir de la entrada en vigor de [Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 7 de marzo), el texto de este apartado señala:

"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa".

- **¿Le puede obligar la empresa a coger vacaciones en este caso?**
- No, la empresa no puede obligarte a coger las vacaciones en una situación como esta.

No sería legal. Las vacaciones en el personal laboral se pactan entre las partes, y en el personal funcionario docente se establece en el calendario escolar y en el funcionario no docente en el acuerdo entre partes. Es decir, se tiene que pactar entre las partes, no imponer.

Además, se tiene derecho a un preaviso de dos meses.

- **En caso de contagio o cuarentena, ¿cómo se considera esta situación?**

Se considera accidente laboral la baja por cuarentena, que implica que sea el Estado el que se haga cargo de las prestaciones correspondientes como si se tratase de un accidente de trabajo. Esta medida se extiende también a los funcionarios bajo régimen de mutualismo administrativo, conocido como MUFACE.

- **¿Pueden obligar a realizar desplazamientos?**

En la medida de lo posible, se evitarán las juntas o reuniones de trabajo y se suspenderán aquellas que impliquen desplazamientos a otra localidad y no se consideren imprescindibles para la prestación del servicio público.