

Decàleg del teletreball d'emergència de l'entorn educatiu, durant la situació de crisi sanitària pel coronavirus

0.- INTRODUCCIÓ

Els efectes de l'afectació de l'actual crisi sanitària en el món educatiu són múltiples, així com els diferents enfocaments i posicionaments de caire sociopolític o didàctic. Ens plantejem quines han de ser les mesures òptimes per evitar l'agreujament i efectes de la bretxa digital en l'alumnat i famílies, conseqüència generalment de la desigualtat social i econòmica, així com les propostes en relació amb quina ha de ser la millor opció respecte a l'acabament de curs o com afecta les persones treballadores i en les condicions de treball. Aquest document es focalitza en aquesta darrera opció, atès que les propostes sobre els altres aspectes ja s'han tractat en [altres documents](#) de la Federació d'Educació.

En tots i cadascun dels punts del decàleg es pren com a referència la normativa vigent aplicable i les *“Recomanacions per a empreses i persones treballadores sobre actuacions vinculades a les situacions que es puguin produir per efecte del coronavirus SARS-CoV-2”* del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de 12 d'abril de 2020, pel que fa a la mesura organitzativa del teletreball.

1. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, INTERLOCUCIÓ I ALTRES DRETS COL·LECTIUS

La situació d'excepcionalitat generada pel Coronavirus COVID-19 ha plantejat la necessitat de prendre mesures excepcionals, entre d'altres, el teletreball. Aquesta forma organitzativa i de prestació de servei ha afectat de manera generalitzada a tot el sector educatiu i suposa un canvi radical en les condicions de treball.

Ateses les implicacions que el teletreball suposa pel que fa a les condicions de treball, personals i familiars, de seguretat i salut en el treball és imprescindible que s'obri una negociació amb els interlocutors socials com a representants dels treballadors i treballadores. El teletreball no pot suposar, en cap cas, una restricció dels drets col·lectius garantits a les normes, pactes, acords i convenis col·lectius.

En aquesta negociació atesa l'afectació comuna produïda, segons el RD 463/2020 a tota l'activitat educativa i formativa de tots els centres educatius i etapes, cicles, graus, cursos i nivells d'ensenyament, cal garantir un mínim contingut comú a tots ells. A tal efecte és imprescindible la necessària coordinació entre les administracions i patronals afectades.

Les condicions de dispersió i aïllament geogràfic que suposa el teletreball exigeixen que les entitats i empreses estableixen canals de comunicació entre treballadors i treballadores i els seus representants i que aquests disposin d'eines telemàtiques, subministrades per l'empresa, per tal de realitzar la seva tasca.

Decàleg del teletreball d'emergència de l'entorn educatiu, durant la situació de crisi sanitària pel coronavirus

2. IMPLEMENTACIÓ DEL TELETREBALL

El Tribunal Suprem ha establert que el canvi a la modalitat de treball a distància o de teletreball en l'àmbit domèstic requereix sempre l'acord de la persona individual afectada. Les circumstàncies excepcionals en què ens situa la pandèmia del COVID-19 i la regulació de l'art. 9.2 del RD 463/2020 ("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*") suposen la necessitat que el teletreball s'incorpori com a fórmula de treball però sempre que això sigui possible no només per a les empreses i administracions sinó també per a la persona treballadora. Això determina la necessitat que la seva implementació sigui negociada perquè aquesta fórmula sigui possible en termes materials, personals, familiars, de prevenció de riscos laborals,... per les persones treballadores.

3. DURACIÓ DEL TELETREBALL D'EMERGÈNCIA

La implantació del teletreball com a forma de treball prioritària s'ha de limitar al període d'estat d'alarma i confinament de la població, i al manteniment de les activitats educatives a distància, que determinin les autoritats governatives. La seva extensió temporal més enllà d'aquest període haurà de ser negociada amb la representació legal dels treballadors i, a més, requerirà el consentiment de la persona treballadora.

4. CONTEXT PERSONAL, FAMILIAR I SOCIAL

A l'hora de negociar i establir mesures de regulació del teletreball d'emergència cal tenir en compte que, especialment en aquest context, cal fer compatible les obligacions professionals amb la vida personal, que ha estat totalment trasbalsada pel confinament. El confinament afecta tant a la situació física i emocional personal, com a la situació familiar, amb necessitats de cura ineludibles.

- Durant aquest període continuen vigents els drets de conciliació de la vida personal i familiar (l'art 6 del RD Llei 8/2020 de 17 de març ha reforçat els drets d'adaptació de les condicions de treball i reducció de jornada per aquests motius).
- El teletreball en una situació de confinament incideix en la salut física i emocional que ha de ser valorada des d'una perspectiva preventiva.
- Les alteracions en la salut de les persones han de gaudir de totes les mesures de protecció establertes a la llei i als convenis col·lectius, com ara el dret a estar en situació d'incapacitat temporal i a ser substituït.

Decàleg del teletreball d'emergència de l'entorn educatiu, durant la situació de crisi sanitària pel coronavirus

5. TELETREBALL SALUDABLE EN MOMENTS D'EXCEPCIONALITAT

El teletreball suposa l'aparició de nous riscos laborals (ergonòmics, psicosocials,...) que l'empresa té l'obligació de prevenir amb la col·laboració de totes les persones treballadores. Per això s'han d'establir mecanismes d'avaluació de riscos laborals del nou lloc de treball i adoptar totes les mesures de prevenció i protecció que siguin necessàries (materials, organitzatives, etc.), encara que sigui al domicili de les persones treballadores.

Des d'ISTAS s'ha elaborat una [guia d'actuació](#) que pot ser d'utilitat en aquesta situació de teletreball per força major o d'emergència.

6. EINES TECNOLÒGIQUES

S'ha de posar en valor que en la majoria dels casos el personal està teletreballant fent servir els seus propis recursos i mitjans tècnics (connexió a xarxa, telèfons mòbils, ordinadors, tablets), i fent-se càrrec de les despeses corresponents.

Cal recordar que la legislació estableix que és obligació de les empreses i administracions dotar de les eines de treball i dels instruments per a la prevenció de riscos en el teletreball.

La impossibilitat de la persona treballadora de prestar els seus serveis amb la modalitat de teletreball per manca de mitjans telemàtics o problemes tècnics no pot ser motiu de sanció laboral ni li pot causar un altre perjudici en l'exercici dels seus drets ni en l'expectativa legítima d'aquests, especialment el manteniment de la relació laboral.

7. CONDICIONS LABORALS

En tots els casos, és necessari que les condicions laborals siguin negociades amb els representants legals dels treballadors, prestant especial atenció a les qüestions relacionades amb la jornada, la conciliació, la càrrega de treball i també a la formació.

Cal assegurar que el teletreball no suposi un increment de la jornada ni una sobrecàrrega de treball. Amb la negociació col·lectiva es poden acordar adaptacions del temps de treball per ajustar-los a les necessitats personals i de cura. Malgrat el context actual, les persones treballadores han de tenir garantit el seu dret a la desconnexió digital.

Cal tenir en compte que totes les tasques realitzades mitjançant teletreball són, a tots els efectes, temps de treball efectiu. En aquest sentit, tant les activitats de docència i de gestió, com les de coordinació i organització, i les de formació formen part de la jornada de treball.

Decàleg del teletreball d'emergència de l'entorn educatiu, durant la situació de crisi sanitària pel coronavirus

8. FORMACIÓ

Les administracions i empreses han de formar els treballadors i treballadores en l'ús de les eines de teletreball i de les metodologies associades al treball a distància. Aquesta formació també ha d'incloure la vessant de la prevenció de riscos laborals del teletreball.

Tot el temps dedicat a la formació pel teletreball (autoformació, formació online, etc.) ha de ser considerat temps efectiu de treball i no ha de restar possibilitats per a la formació contínua dels treballadors i treballadores prevista en els marcs legals i en els Convenis corresponents.

En cap cas, la manca o la insuficient formació o la no adaptació al treball virtual pot derivar en una sanció o acomiadament.

9. PRIVACITAT I PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS

Cal que es respecti la privacitat i la normativa vigent sobre la protecció de les dades personals de les persones treballadores.

10. RETORN A LA NORMALITAT - FINALITZACIÓ DE L'EXCEPCIONALITAT

Finalitzada la situació d'excepcionalitat caldrà una avaluació profunda de com s'ha implementat aquest teletreball que sigui un punt de partida per a preparar-nos per a futures contingències.

Aquest aprenentatge ha de ser una de les bases a tenir en compte a l'hora d'elaborar i revisar els plans de teletreball corresponents en temps ordinari i cal evitar que, en cap cas, ens mantinguin les condicions de l'excepcionalitat més enllà d'aquest període.

Catalunya, 13 d'abril de 2020

Federació d'Educació de CCOO de Catalunya