



Teletrabajo en el ámbito educativo

Curso 2020-2021

Propuesta sobre el teletrabajo en el ámbito educativo

Curso 2020-2021

La situación de excepcionalidad o fuerza mayor derivada del estado de alarma provocado por la Covid-19 obligó al cierre de los centros educativos. Las consecuencias han sido la implantación del teletrabajo y la realización de la actividad en el ámbito educativo través de entornos digitales, sin tener experiencia en este modelo y de forma acelerada. La vuelta a las aulas y el riesgo de un repunte al inicio o durante el desarrollo del nuevo curso escolar, nos puede abocar a tener que continuar la labor educativa en entornos digitales de forma generalizada o a la implantación de la modalidad *blended learning* (aprendizaje semipresencial). En definitiva, a reanudar de forma total o parcial el teletrabajo. El teletrabajo en nuestro país no cuenta con una regulación específica, más allá de lo que establece el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a domicilio. Es por ello que desde CCOO reclamamos una regulación y la incorporación de cláusulas en la negociación colectiva.

Además, todo lo que tiene lugar en un entorno digital pasa a tener una consideración social de inmediatez. Las tecnologías de la información y comunicación se han integrado en la sociedad dando servicios a golpe de clic, con respuestas automáticas que satisfacen nuestras necesidades en el momento. En este sentido, se ha dado una *amazonización* de la sociedad que puede llegar también a la educación. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO entendemos que no es beneficioso para la educación, en tanto esta tiene que ser presencial, ni para el personal educativo que, carente de una regulación, puede ver modificadas sustancialmente sus condiciones laborales.

La organización y funcionamiento de los centros de Infantil, Primaria y Secundaria vienen establecidos por las órdenes del 29 de junio de 1994, los RD 82 y 83 del 26 de enero de 1996 en los que se establecen los Reglamentos Orgánicos de los Centros y, posteriormente, en la Ley 4/2019, de 7 de marzo, de mejora de las condiciones para el desempeño de la docencia y la enseñanza en el ámbito de la educación no universitaria.

En ninguna de estas normativas se regula aspecto alguno que tenga que ver con el teletrabajo. Esta situación que el profesorado ha abordado de manera decidida, con los exiguos medios materiales facilitados por las administraciones educativas –en muchas ocasiones con sus medios personales– y que, en no pocos casos, ha provocado una sobrecarga de trabajo en el profesorado (horarios expandidos, atención a un mayor número de estudiantes, intensificación de la acción tutorial...), se ha manifestado, entre otras cuestiones, en dificultades para la organización de la tarea educativa, coste a cargo del trabajador/a, utilización de medios personales, falta de formación en competencias digitales y metodologías aplicadas a estos nuevos entornos de aprendizaje, etc.

En el ámbito universitario, las únicas referencias que existen son las que fija el convenio de universidades privadas en el Anexo I: Para las universidades online. En el artículo 2 de dicho anexo establece algunos aspectos respecto al contrato de trabajo: principio de voluntariedad, principio de reversibilidad, para las personas trabajadoras contratadas inicialmente en la modalidad presencial tanto para los trabajadores como para la empresa, principio de igualdad respecto a las y los trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la Universidad, de conformidad con lo detallado en este artículo, criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada en línea, criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores de los requisitos necesarios para desempeñar el trabajo *online*.

En el ámbito de la educación privada no universitaria, tampoco existe una regulación en los convenios colectivos del sector, por lo que es un aspecto que obligatoriamente debe incluirse en la negociación colectiva.

La Federación de Enseñanza de CCOO ha realizado una encuesta sobre la implantación del teletrabajo y la enseñanza en entornos digitales, y otra sobre necesidades formativas del profesorado, ambas llevadas a cabo durante el confinamiento. Las conclusiones fundamentales las podemos resumir en los siguientes aspectos:

- Falta de recursos metodológicos y didácticos para impartir la docencia en entornos digitales.
- Brechas digitales en el alumnado.
- Necesidad de adaptar los currículos.
- Insuficiente formación sobre entornos digitales y sobre prevención de riesgos laborales.
- Largas jornadas laborales, durante las que el 83,5% de las personas que han contestado están solventando dudas del alumnado con frecuencia, o casi todos los días, fuera del horario laboral, incluidos los fines de semana.

Los aprendizajes que hemos extraído de esta experiencia no pueden ser olvidados, ya que, si bien la educación presencial es insustituible, hay aspectos que han venido para quedarse y, en ningún caso, pueden suponer el empeoramiento y/o la precarización de las condiciones laborales del personal del sector educativo y la calidad de la enseñanza. Y, sobre todo, del ejercicio del derecho a la educación del alumnado, la igualdad de oportunidades, la equidad y la inclusividad.

La organización del próximo curso, con la posibilidad de un nuevo confinamiento debido a un rebrote de la pandemia o de que las administraciones educativas puedan determinar una enseñanza semipresencial, requiere que se aborde esta modalidad de trabajo desde una regulación estatal, que se concrete en los convenios del sector, y que tenga carácter de legislación básica, desde la negociación colectiva entre el Ministerio de Educación y FP y las organizaciones sindicales.

4

1. Plan de inversión de digitalización en el ámbito educativo

Es incuestionable que la regulación de la docencia en entornos digitales en línea tiene que venir acompañada de un plan de inversión tanto para docentes y personal del sector como para el alumnado y las familias. No existirá trabajo en red mientras las personas que tienen que acceder a la educación no tengan posibilidad y medios para hacerlo.

La crisis sanitaria de la Covid-19 ha traído consigo la necesidad de abordar las tareas educativas a través de Internet. Esto ha supuesto un reto para el sistema y ha puesto al descubierto déficits en los recursos e infraestructuras, constatando asimismo distintas brechas digitales en el alumnado.

Sin duda estos elementos hay que abordarlos desde el ámbito del Ministerio de Educación y Formación Profesional, el de Asuntos Económicos y Transformación Digital, y las distintas administraciones.

Para superar esta brecha digital de inicio, garantizar la conectividad necesaria y dotar la nube educativa de los materiales necesarios, se hace imprescindible una inversión inicial de, al menos, 876.455.500 euros.

En una posible nueva situación de confinamiento, o en la que se deba optar por un modelo de trabajo mixto, hay que garantizar que en los hogares exista el material necesario para asumir este trabajo. Es imprescindible atender primero a quienes tienen menos recursos, pero se debe tener en cuenta a todas las familias, ya que no todas disponen de material informático para todos sus miembros a cualquier hora y, sobre todo, de manera simultánea.

De igual manera, garantizar que haya un ordenador por docente significaría una inversión de, al menos, 119.503.184,21 euros.

Además, las administraciones educativas deben hacer una renovación de los equipos informáticos ya existentes, lo que supondría una partida adicional de, al menos, 26.556.263,16 euros.

Especialmente preocupantes son los servicios en la nube tanto para alumnado como para familias, tal y como se recoge en el documento “Desescalada y medidas educativas”, realizado recientemente por la Federación de Enseñanza de CCOO. Es necesario reforzar este servicio garantizando el acceso a los recursos disponibles, con una inversión de, al menos, 368.455.500 euros.

Sin duda, todo esto tiene que formar parte de un pacto entre las autoridades estatales y las administraciones autonómicas.

2. Concepto de teletrabajo

Se considera **teletrabajo** la **actividad laboral que de forma mayoritaria o completa se desarrolla en un centro de trabajo distinto al de la empresa o en su domicilio**. Para considerar una actividad teletrabajo o trabajo a distancia es necesario que, como mínimo, se desarrolle el 50% de la jornada en un lugar distinto al centro de trabajo de la empresa, utilizando para ello nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Gracias a estas nuevas tecnologías, la presencia de toda o de una parte de la plantilla en el centro de trabajo de la empresa ya no es necesaria para desempeñar ciertas tareas, de manera que se puede optar por realizarlas a distancia y poder así conciliar la vida laboral y familiar de una manera más efectiva.

Este concepto de teletrabajo tiene sus especificidades y singularidades en el ámbito educativo. El teletrabajo en este sector tiene unas implicaciones y consecuencias que no se producen en otros ámbitos productivos.

En este sentido, el teletrabajo educativo en entornos virtuales supone cambios en el rol del personal de este sector, del alumnado, de las aulas, del currículo y la metodología. Por tanto, va más allá de la regulación de las condiciones de trabajo. Y es por ello que se debe dotar de las competencias necesarias a toda la comunidad educativa para poder abordarlo con éxito.

Es importante diferenciar cuatro ámbitos donde actuar para normalizar la situación, pues este nuevo escenario afecta:

- A la organización del trabajo en el centro, que compete más al ámbito del teletrabajo: horas desempeñadas, soportes informáticos, medición de objetivos, etc.
- A la organización de la acción docente, que compete más al ámbito metodológico, aplicando modelos *blended learning* o mixtos. Aquí tendremos que hablar de competencias digitales, tiempos de diseño, desarrollo curricular adaptado, etc.
- Un nuevo rol del alumnado en la construcción del conocimiento a través de los diferentes aprendizajes, nuevas metodologías, currículos adaptados, etc.
- Información y formación en el ámbito familiar.

3. Requisitos mínimos de teletrabajo

Las administraciones educativas, con carácter previo a la aprobación de los programas de teletrabajo, deberán implantar y dotar a todo el personal de los recursos, la formación y plataformas informáticas que permitan la conexión electrónica uniforme entre las personas que teletrabajan y la Administración educativa correspondiente, así como la comunicación entre todo el personal que desarrolle sus funciones en el centro educativo, el alumnado y las familias.

Los requisitos mínimos para el teletrabajo son los siguientes:

- Una plataforma educativa uniforme, segura y estable (nube educativa), que permita la conexión de un número elevado de estudiantes y profesorado durante periodos de tiempo dilatados y que cuente con los materiales educativos necesarios.
- Un ordenador personal con las prestaciones adecuadas para realizar la enseñanza.
- Una conexión adecuada y suficiente para realizar la labor profesional.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.
- La formación didáctica, metodológica y digital para impartir la docencia en entornos digitales.
- Formación específica en salud laboral, riesgos psicosociales y ergonómicos.
- Un proyecto pedagógico flexible que rompa con la estructura dura del sistema educativo.
- Políticas e inversiones para el acceso a Internet en los hogares.

6

Tanto el ordenador y la conexión como las aplicaciones y recursos digitales deben ser compatibles con los utilizados por las diferentes administraciones educativas y, en caso necesario, serán facilitados por la Administración pertinente.

Es imprescindible la creación e implementación de los servicios técnicos que se encarguen, entre otras cosas, del mantenimiento de los equipos de trabajo. Se establecerán procedimientos claros y ágiles para reportar cualquier incidencia técnica y recibir todas las indicaciones para actuar en consecuencia.

Además, la Administración pública, así como los titulares de los centros educativos privados, cubrirán los costes directamente originados por este trabajo y, en particular, los ligados al apoyo técnico necesario para el correcto desarrollo de la actividad y a las comunicaciones por medio de redes que garanticen la confidencialidad, la privacidad, la protección de datos y la desconexión digital.

Deberá verificarse que el domicilio de la persona trabajadora, desde donde se vaya a realizar la actividad, cumple con los requisitos relativos a seguridad y salud en el trabajo. Se garantizarán todos los medios necesarios para desarrollar la labor profesional de acuerdo con los criterios generales de seguridad y salud.

No debe suponerse el uso de teléfonos móviles inteligentes y otros dispositivos propios para atender las consultas o la teledocencia. Si la atención telefónica es parte fundamental para la labor profesional, deben destinarse terminales para ello, así como explorar otras vías de comunicación, como la VOIP (realización de llamadas de voz a través de Internet).

4. Tiempo de trabajo

La enseñanza en entornos digitales requiere una mayor dedicación y, por ello, es necesario que la atención al alumnado se considere periodo lectivo. Los y las estudiantes requieren más tiempo para asimilar el proceso de aprendizaje y adquirir los contenidos, así como para interactuar con la tecnología en un contexto social que puede ser completamente nuevo.

El tiempo para la educación en entornos digitales debe basarse en una metodología activa diferente y adecuada para esta nueva modalidad de impartición distinta a la educación presencial. La educación en entornos digitales agrega nuevas competencias y habilidades: el saber tecnológico, el saber sobre esta nueva forma de interactuar, de colaborar y el conocimiento del estudiante “tecnológico” se suman al saber de contenido, al saber pedagógico, al saber curricular. Además, refuerza otras como la competencia de aprender a aprender, que incide en los procesos de aprendizaje autónomo de las y los estudiantes.

De igual manera, la educación en entornos digitales necesariamente trae aparejados procesos de evaluación que han de anclarse de forma decidida en una evaluación formativa de los aprendizajes y alejada de la simple calificación.

En este mismo sentido, ha de reforzarse y reconocerse la acción tutorial (más necesaria que nunca), en todas las etapas educativas y con todos los recursos humanos y materiales necesarios.

Hay que definir horarios para cada grupo o agrupamiento de alumnado, de modo que el personal docente y de apoyo educativo pueda dedicar tiempo exclusivo a cada grupo. Durante la experiencia acumulada en los meses de confinamiento y actividad lectiva a distancia, se ha constatado que los agrupamientos para la realización de la actividad lectiva en entornos digitales en línea distan de los que se diseñan para la actividad presencial.

También se deben definir normas de comunicación fuera del horario escolar. En este sentido, deben establecerse criterios que faciliten la acción docente y de apoyo dentro de un horario determinado. La nueva realidad que se ha impuesto en entornos digitales ha difuminado los tiempos educativos, bien estructurados en un horario de atención presencial. Aspectos como atender consultas fuera del horario, cuando se realiza atención a otros cursos, la acción tutorial, la atención a familias, etc., no pueden generalizarse bajo la premisa de “la inmediatez”, que es uno de los rasgos característicos del mundo digital.

5. Proteger la privacidad y la seguridad de los datos

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el ámbito educativo se ajustará a las previsiones de seguridad y salud laboral establecidas por la normativa vigente. El personal docente, así como el resto de profesionales del sector educativo, recibirán la formación necesaria impartida por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo contenido y duración mínimos serán los indicados por dicho servicio, en la que se abordarán las ventajas y desventajas del teletrabajo.

Además, se habrá de evaluar el nivel de seguridad durante las descargas de datos o de recursos pedagógicos en los espacios de la web y al transferirlos a otras organizaciones o personas, así como velar por que la utilización de las aplicaciones y plataformas no afecte a la privacidad de los datos del alumnado y del personal educativo.

Las plataformas que se implanten para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo garantizarán la confidencialidad, siendo responsable de su protección quien lo sea de la base de datos correspondiente, conforme a la normativa de protección de datos.

6. Las responsabilidades del teletrabajo con la protección de datos

Respecto a la protección de datos en relación con el teletrabajo, y en ausencia de una regulación específica, las administraciones educativas deberán atenerse a lo que la LOPDGDD y la RGPD desarrollan en sus textos, poniendo especial atención a la seguridad de las tareas telemáticas y las comunicaciones.

Es recomendable tomar ciertas medidas para asegurarnos de mantener la seguridad y la protección de los equipos informáticos fuera del centro de trabajo y, consecuentemente, de los datos que puedan albergar:

- No dejar desatendidos los equipos portátiles en lugares públicos.
- Utilizar técnicas criptográficas para la transmisión de la información, uso de contraseñas, firewall y antivirus.
- Crear una red privada o VPN (virtual private network) para conectar entre sí a las personas que teletrabajan con el centro educativo y entre ellas, donde el acceso a la Red está protegido por un cifrado que da una capa extra de protección, de manera que se evita el acceso de terceros no autorizados a la información que se comparte a través de ella.
- Evaluar los riesgos y adoptar controles necesarios y apropiados en el domicilio.
- Evitar el acceso no autorizado a información o recursos por parte de otras personas que utilicen el ordenador (familiares o amigos).
- No usar redes wifi que sean públicas.
- Bloquear la pantalla del ordenador cuando no estemos trabajando.
- Cuidado con el uso de memorias USB, ya que son una posible puerta a las infecciones por malware.
- Evitar la instalación de aplicaciones o la navegación por páginas no seguras.
- Cerrar todas las conexiones con servidores y sitios web recurriendo a “cerrar sesión” o “desconectar”.
- Eliminar la información temporal en carpetas de descarga, papelera de reciclaje, etc.
- Borrar el historial de navegación, las cookies y otros datos, así como las contraseñas recordadas.
- Si se usa un equipo personal para el teletrabajo, aparte de seguir todas estas recomendaciones, es importante crear un perfil profesional para mantener separadas cuentas y navegación.

Además, para el uso de tabletas y teléfonos inteligentes corporativos, o propios pero empleados para el trabajo, se deberían cumplir los siguientes criterios mínimos de seguridad:

- Limitar el acceso al dispositivo mediante un bloqueo con contraseña, patrón o similar.
- Disponer de medidas para la localización del dispositivo o para poder realizar un borrado remoto en caso de pérdida o robo.
- Realizar copias de seguridad de la información contenida en el dispositivo.
- Actualizar el sistema operativo y el *software* a las versiones más recientes.

- Contar con antivirus o medidas para prevenir y detectar el *malware* o programas maliciosos.
- Desconectar las conexiones inalámbricas que no se estén usando (*bluetooth*, NFC o wifi).

7. Regulación estatal del trabajo a distancia

Es imprescindible una ley reguladora del trabajo a distancia en la que se establezcan las condiciones, riesgos y garantías que debe tener el teletrabajo (dadas las carencias que han quedado a la vista durante la crisis de la Covid-19 y la necesidad forzosa de trabajar desde casa por parte del personal del sector educativo).

Le corresponde a esta ley regular el derecho al descanso, la desconexión digital y la conciliación, entre otros que también deben considerarse, como la seguridad en el trabajo o el carácter voluntario o no del teletrabajo de todo el personal del sector educativo.

Es evidente que cuando el trabajador está en su casa, se le puede presumir una disponibilidad total para conectarse y realizar alguna tarea, por lo que la ley deberá regular los espacios obligatorios de descanso entre periodos lectivos. Además, en esa línea, se debe garantizar el derecho a la desconexión digital. Una vez terminada la jornada lectiva, el personal docente, así como el resto de personal de apoyo educativo, debe poder desconectar de su trabajo sin que tenga la obligación de atender llamadas o correos electrónicos de las direcciones de los centros, de familias o alumnado hasta la siguiente jornada laboral. Se hace necesario pactar unas normas que garanticen tanto la productividad como el mantenimiento de esos derechos.

Igualmente, la futura ley deberá garantizar la conciliación laboral y familiar de las y los docentes que tengan menores o personas dependientes a su cargo, posiblemente reformulando la jornada laboral para poder compatibilizar cuidados y tiempo de trabajo.

La ley deberá desarrollar unas normas que aseguren la evaluación y prevención adecuada de los riesgos laborales, que también puede consistir en un mantenimiento de la autoevaluación de riesgos por parte del personal docente y resto de personal laboral y de administración y servicios, implementada durante otra posible pandemia.

8. Derechos del personal que teletrabaja

El personal educativo que imparte enseñanza en entornos virtuales y el personal laboral y de administración y servicios deben tener exactamente los mismos derechos que cuando realizan su función de manera presencial, puesto que están adscritos a ese centro docente.

Deben poder optar a la formación permanente que les permite crecer profesionalmente, mismas retribuciones, permisos y licencias, horarios, etc. Además, no debe suponer un coste adicional que tenga que ser asumido por la persona que teletrabaja.

9. Desconexión digital

Tanto la LOPDGDD de 6 de diciembre de 2018 como el Real Decreto-Ley 8/2019 nos hablan del derecho a la desconexión digital de las y los trabajadores, pero también hacen mención especial a las personas que teletrabajan, puesto que las posibilidades de trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora pueden complicar la consecución de dicho derecho.

Si la desconexión digital ya supone un problema para el personal del sector educativo dentro del centro y necesita que se regule, es algo que se convierte en fundamental para las personas que teletrabajan. Por ello, las administraciones educativas deben formar a sus docentes en el ejercicio de este derecho, proporcionándoles un protocolo para garantizar su descanso fuera de la jornada lectiva y evitar situaciones de abuso.

Las administraciones educativas y la representación de las y los trabajadores deben establecer unas normas sobre el uso de las tecnologías de la comunicación que garanticen el derecho al descanso y las vacaciones.

10. Derecho a la intimidad y la propia imagen

La LOPDGDD de 6 de diciembre de 2018 introdujo novedades respecto al derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en dos ámbitos: respecto al uso de dispositivos digitales puestos a disposición de las y los trabajadores por la persona empleadora, y respecto al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación del sonido en el lugar de trabajo.

10

Respecto al primer ámbito, la Administración educativa o la titularidad del centro y los representantes de trabajadores y trabajadoras tendrán que establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales en relación con los estándares mínimos de protección de la intimidad (recordemos que estamos hablando de uno de los derechos fundamentales protegidos especialmente en la Constitución).

Otro aspecto fundamental es el que se refiere a la propia imagen y la propiedad intelectual. La elaboración de materiales y clases magistrales a través de medios digitales no puede conllevar la pérdida de estos derechos. La difusión de este tipo de creaciones y/o ponencias no puede ser realizada para fines diferentes para los que fueron creados y, por tanto, salvo autorización expresa, solo se utilizarán para ellos.

11. Actuaciones preventivas en los puestos de teletrabajo en el ámbito educativo

Con el fin de conjugar los derechos fundamentales del personal docente y del resto de personal del ámbito educativo al realizar el trabajo en su domicilio con el deber de las administraciones educativas de proteger de manera eficaz su seguridad y salud, han de establecerse opciones para que estas personas escojan la que más le interese:

- Una podría ser que el mismo personal compruebe su puesto de trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD) y adopte las medidas preventivas adecuadas. Mediante un curso impartido por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se forma al personal para evaluar su puesto de trabajo, mediante la lista de auto comprobación. En el curso se informa sobre los riesgos de la utilización de las PVD o los derivados del medioambiente de trabajo y del uso de los equipos. En el curso, el personal será formado para que adopte las medidas preventivas necesarias con el fin de eliminar o reducir los riesgos. También se le informará y formará en los siguientes aspectos:
 - Estructura y forma de comunicación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 - Comportamiento ante un accidente de trabajo.
 - Contenido y forma de realizar la vigilancia de la salud.



enseñanza