



ORDEN DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2020 DE LA CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO POR LA QUE SE GARANTIZA EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES A LA COMUNIDAD QUE SE HAN DE PRESTAR DURANTE LA HUELGA GENERAL DEL SISTEMA EDUCATIVO VASCO NO UNIVERSITARIO CONVOCADA PARA EL DÍA 15 DE SEPTIEMBRE DE 2020.

Las organizaciones sindicales ELA, LAB, STEILAS, CCOO y UGT han convocado huelga en el ámbito del Sistema Educativo Vasco no Universitario, afectando dicha huelga a todas las etapas educativas (incluidas las Haurreskolak) y todos los colectivos de trabajadores y trabajadoras para el día 15 de septiembre de 2020 afectando a toda la jornada completa.

Las organizaciones sindicales ELA, LAB, UGT y CCOO han convocado huelga en el ámbito del Sistema Educativo Vasco no Universitario, afectando dicha huelga a todas las etapas educativas (incluidas las Haurreskolak) al servicio de comedores y transporte escolares para el día 15 de septiembre de 2020 afectando a toda la jornada completa.

Las organizaciones sindicales ELA, LAB, UGT, CCOO y ESK han convocado huelga en el ámbito del Sistema Educativo Vasco no Universitario, afectando dicha huelga a todas las etapas educativas (incluidas las Haurreskolak) al servicio de limpieza para el día 15 de septiembre de 2020 afectando a toda la jornada completa.

El objetivo de todas convocatorias, según las centrales sindicales convocantes, *es reivindicar un inicio de curso presencial, seguro y consensuado y proteger la salud de las personas trabajadoras del sector educativo vasco, ante la falta de información y ausencia de consulta con la representación legal de las personas trabajadoras en relación con el retorno presencial de al personal a sus puestos de trabajo. Consideran las centrales sindicales convocantes que no se han adoptado las medidas necesarias que garanticen una vuelta al trabajo de estos colectivos sin riesgos para la salud, ni la de trabajadores/as ni la de una vuelta al trabajo de estos colectivos sin riesgos para la salud, ni la de trabajadores/as ni la de alumnos/as. Es por ello que se pretende forzar al Departamento de Educación a iniciar un verdadero proceso de negociación con los agentes que integran la comunidad educativa, al objeto de negociar y acordar las condiciones en las que el profesorado y demás trabajadores/as de la educación pueda volver a sus puestos de trabajo sin poner en peligro la salud. En este sentido esta parte no tiene constancia de que se haya llevado a cabo la pertinente y necesaria evaluación de riesgos laborales acorde con la situación de retorno a la actividad, incumpléndose con ello la normativa en materia de salud laboral, pues no se puede proteger aquello que no se ha evaluado correctamente.*

LEHENDAKARIORDEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUAVICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

Continúan estas centrales sindicales diciendo que *el retorno a la actividad presencial ha sido adoptada por el Departamento de Educación de manera unilateral, sin contraste ni negociación con las organizaciones sindicales, imposibilitando con ello que pudieran llevarse a cabo por esta parte gestiones para poder resolver las diferencias existentes. A pesar de ello, esta parte muestra su total disposición a dialogar y negociar sobre las cuestiones que han llevado a la convocatoria de la huelga.*

El artículo 28.2 de la Constitución reconoce el derecho de huelga de las y los trabajadores para la defensa de sus intereses, como uno de los derechos fundamentales sobre los que se constituye el actual Estado social y democrático de Derecho. La Constitución, en consecuencia, otorga al derecho de huelga idéntica protección que la dispensada a los derechos más relevantes que relaciona y protege, tales como la vida, la integridad física, la salud, la educación, la libre circulación y la libertad de información entre otros. Derechos todos ellos que, junto con el de huelga, gozan de la máxima tutela constitucional.

Por tanto, dado que el ejercicio del derecho a la huelga puede colisionar con el resto de derechos de carácter fundamental de la ciudadanía, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 28 y 37 de la Constitución, resulta imprescindible dictar las medidas oportunas encaminadas a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, de manera que no quede vacío de contenido ninguno de los derechos fundamentales en conflicto.

Ahora bien, deducida la premisa anterior, es evidente que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales ha de venir determinada por una estricta observancia del principio de proporcionalidad, cuyo juicio se superará si la medida cumple o supera tres requisitos o condiciones: si su aplicación es susceptible de conseguir el objetivo propuesto, o "juicio de idoneidad"; si observado el supuesto se ha deducido que no existe otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia, o "juicio de necesidad", y por último, si la medida o solución dada es ponderada o equilibrada por derivarse de su aplicación más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto, y entonces estaremos ante el "juicio de proporcionalidad en sentido estricto". Cuestión sobre la que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en distintas ocasiones, por todas: 122/1990, 123/1990, 8/1992, y 126/2003.

De estos pronunciamientos debemos extraer que la limitación que supone para el ejercicio del derecho de huelga el aseguramiento de la prestación de servicios esenciales de la comunidad, se hace necesario e imprescindible establecer una ponderación entre los intereses en juego. Por ello, el aseguramiento ha de actuar como garantía que deriva de una necesaria coordinación de los derechos contrapuestos, entendiendo que el derecho de las y los huelguistas deberá limitarse – ceder, en



palabras del Tribunal Constitucional - cuando el ejercicio de defensa de sus intereses, a través de una huelga, ocasione o pueda ocasionar un mal más grave a la comunidad a la o al destinatario o titular del derecho a la prestación del servicio esencial, que la hipotética falta de éxito de sus reivindicaciones o pretensiones. Es por ello que, en virtud de lo anterior, y ante la presente convocatoria de huelga, se habrán de tomar en consideración las características concretas de su desarrollo.

Con respecto a su ámbito temporal, se convocan a jornada completa durante la jornada del 15 de septiembre de 2020. En cuanto al ámbito de actividad, si bien se han presentado varias convocatorias, estas suponen, de facto, la convocatoria de una huelga general en todo el Sistema Educativo Vasco, salvo en las Universidades, al estar llamados a la misma todos los trabajadores y trabajadoras de todas las etapas educativas, incluidas las Haurreskolak, de todos los centros escolares, tanto de la red pública como privada y concertada y que forman el llamado Sistema Educativo Vasco, así como los servicios de comedor, transporte y limpieza que se prestan en subcontratados por dichos centros. Es por ello que se ha optado por dictar una única Orden de Servicios Mínimos que aúne las referidas convocatorias.

Por lo que respecta a la fijación de servicios mínimos que garanticen la esencialidad de los derechos en juego, en primer lugar, se ha de tener en cuenta que la apertura de los centros deviene obligatoria para el acceso del alumnado y necesaria para el ejercicio del **derecho al trabajo**, reconocido en el artículo 35 de la Constitución, del personal que no secunde la huelga. Es por ello que la autoridad gubernativa entiende como servicio mínimo el garantizar el control de acceso a los centros docentes y edificios vinculados tendente a preservar, como mínimo, el acceso del personal que opte por no ejercer el derecho a la huelga, así como el de las y los estudiantes, dado que sin la apertura de los centros se impediría de plano e injustificadamente su correlativo derecho al trabajo y a la educación.

En segundo lugar, en este ámbito educativo, ha de partirse de la premisa de que el **derecho a la educación** es un derecho fundamental reconocido en el artículo 27 de la Constitución, entendido éste en sentido amplio, extendiéndose a lo largo de la vida de las personas, y, por ende, incluyendo tanto los primeros años de existencia, en los que se hace necesaria la prestación del servicio de educación para lograr un desarrollo integral del niño o niña cuanto la educación universitaria. Y eso incluye la apertura de los Centros integrantes del Consorcio Haurreskolak que, como ya indicó la Sentencia de 28 de octubre de 2009 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, se trata de un servicio esencial, tanto desde la perspectiva del derecho fundamental a la Educación, reconocido en el artículo 27 de la Constitución, como desde la afectación a la conciliación de la vida laboral y familiar, vinculado al derecho al trabajo por encontrarnos ante el carácter evolutivo de las relaciones sociales.

LEHENDAKARIODEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUAVICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

La apertura de los centros educativos no universitarios, no solo exige actuaciones materiales de «abrir el centro», sino también la realización de aquellas «rutinas de funcionamiento» estrictamente necesarias (y exigidas por el carácter restrictivo de los servicios mínimos) de la función o actividad docente, de las referidas a instalaciones o elementos materiales y de vigilancia y custodia que se da en ellos; puesto que al tratarse de centros educativos a los que acude alumnado menor de edad – no puede exigirse a las y los menores el mismo grado de madurez en su actuar que a una persona adulta, de donde resulta que no se excluye por completo la responsabilidad del colegio (STS de 14 de abril de 2002) –, se demanda una especial diligencia en la eliminación de riesgos evitables o en su minoración mediante la adecuada disposición y mantenimiento de las instalaciones, así como en el desarrollo de las tareas de vigilancia y control. – la asunción[...] del cuidado y vigilancia de menores o incapaces, generalmente en sede de actividades docentes o formativas, determina que debe observarse una especial diligencia para evitar cualquier tipo de lesión o daño para ellos. STSJ C. Valenciana Sentencia núm. 1526/2009 de 23 octubre (Contencioso-Administrativo, Sec. 1ª) –. Consecuentemente con esto habrá de establecerse en estos centros, como servicio mínimo adicional, la presencia durante la huelga de personas con potestad de mando y/o dirección para exigir que el celo preventivo y de seguridad se concentre en aquellos puntos donde objetivamente existe un foco de peligro potencial para los menores de edad que a ellos acudan.

Asimismo, en tercer lugar, los derechos constitucionales a la vida, a la integridad física y moral y el derecho a la salud consagrados en los artículos 15 y 43 de la Constitución Española cobran especial trascendencia en el momento actual. No se puede obviar que la huelga convocada se enmarca dentro de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y de las medidas que las autoridades sanitarias, gubernativas y educativas han ido adoptando. Así, la Orden de 18 de junio de 2020, de la Consejera de Salud, sobre medidas de prevención necesarias para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, refiere en su punto quinto, que *toda la actividad educativa, de formación y de investigación presencial se llevará a efecto respetando las normas de prevención, salud e higiene, respetando las normas de protección y la distancia interpersonal, y mediando el empleo de mascarillas.*

Por ello, en este momento, se han introducido medidas preventivas adicionales de carácter general en la Gestión de los centros educativos y que se recogen en varios documentos publicados en la web del Departamento de Educación (<https://www.euskadi.eus/informacion-sobre-el-coronavirus/web01-s2hhome/es/>) y que en concreto son:

1. El Protocolo Complementario de Actuaciones ante el inicio de curso y Actuaciones ante la aparición de casos de COVID-19 en centros educativos.
2. El Protocolo General de actuación en los centros educativos frente al coronavirus. Curso 2020-2021.

LEHENDAKARIOEDEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUAVICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

3. Y las medidas de prevención. Curso 2020-2021.

La especial situación provocada por la COVID-19 ha hecho necesario, además solicitar a la Dirección de Salud Pública del Departamento de Salud del Gobierno Vasco, un informe, que consta en el expediente, sobre la situación de la pandemia en el que se dice que esta ha *entrado en una fase de estabilización en cuanto a casos nuevos. Ello podría entenderse como la consecuencia de la restricción del horario de hostelería y el cierre de los establecimientos tipo 3 y 4 (Orden de 19 de agosto). Hay que entender que la exposición al virus, el contacto con él, se produce con anterioridad a la aparición de síntomas, y que la hospitalización se produce con mayor retraso, de una semana, al menos, desde el inicio de los síntomas, tras un agravamiento del proceso. El ingreso en UCI y la mortalidad tendrían un retraso aún mayor.*

Y concluye diciendo que *se deberá contar con el personal necesario para mantener las medidas preventivas frente a la COVID-19 previstas en los protocolos de actuación vigentes del Departamento de Educación y en los planes de contingencia de los centros educativos:*

- *Mantenimiento de grupos estables.*
- *Ordenamiento de los flujos de personas.*
- *Mantenimiento de distancias.*
- *Vigilancia del uso de la mascarilla.*
- *Higiene de manos limpieza y desinfección de las instalaciones.*
- *Gestión de casos.*

Respecto a este último punto los centros deberán contar con la información y las personas necesarias para facilitar el que se lleve a cabo el estudio de contactos de casos COVID-19 positivos, así como para implementar las actuaciones derivadas. El director del centro y la persona responsable referente para los aspectos relacionados con COVID-19 deberán permanecer en el centro.

Por lo que respecta a los servicios comedor, la esencialidad de estos servicios derivada de la condición de fundamentales de los derechos afectados —educación y aquellos relacionados con la protección y el desarrollo integral de la infancia y adolescencia— se plasma también en la normativa estatal, así la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y ya en ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, por la Ley 3/2005, de 18 de febrero, de atención y protección a la infancia y la adolescencia. Aspectos refrendados por jurisprudencia, ya señaladas de forma reiterada en anteriores Ordenes, del Tribunal Supremo: STS de 20 de mayo de 1994 y STS de 14 de abril de 2009. La primera de las mencionadas Sentencias establece «que

LEHENDAKARIORDEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUAVICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

privar a los escolares del almuerzo al mediodía de forma total, vulnera los derechos constitucionales a la salud y a la educación». Igualmente, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, ante convocatorias territoriales ha reconocido este carácter esencial, véanse al respecto sentencias de 22 de diciembre de 2010 y 13 de enero de 2011.

En cuanto a los servicios de limpieza, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Niños, ratificada por el Estado Español por Instrumento de 30 de noviembre de 1990, recoge, en su artículo 24, el derecho de que las y los niños disfruten del más alto nivel posible de salud, siendo elementos fundamentales para ello la higiene, el saneamiento ambiental y las medidas preventivas de accidentes. Por ello, y toda vez que los Centros educativos afectados por la convocatoria de huelga es el lugar en el que las y los niños permanecen gran parte del día, es preciso tomar medidas tendentes a garantizar que en dichos centros se den unas condiciones mínimas de higiene y salubridad que no pongan en peligro su salud, crecimiento y desarrollo, prestando especial atención a la circunstancia de que las criaturas más pequeñas poseen una menor capacidad cognoscitiva sobre la higiene.

Además, y en el actual estado de emergencia sanitaria la limpieza cobra especial importancia de cara a evitar los contagios estableciéndose en los protocolos anteriormente referidos, especiales actuaciones en esta materia que obligan a reforzar los habituales servicios de limpieza en estos centros.

Todas estas circunstancias apuntadas, son las que llevan a establecer los servicios mínimos que quedan concretados en la presente Orden, intentando de esta manera compatibilizar el contenido esencial de los derechos en conflicto.

Por todo ello, en el caso de la huelga convocada, esta autoridad laboral considera adecuado establecer, en todos los centros afectados por la huelga para garantizar el control de acceso a los Centros, por cada centro educativo y en cada edificio vinculado, una persona del equipo directivo y una persona de la plantilla de subalternos/as para el turno de mañana y otra para el turno de tarde.

No obstante, para determinar la cuantificación para cubrir estos servicios esenciales, esta autoridad laboral considera adecuado distinguir entre las distintas etapas educativas. Y esto porque para poder cumplir las recomendaciones sanitarias que, en este momento son de obligado cumplimiento en los centros educativos, se ha de tener en cuenta el grado de madurez del alumnado. En función de su edad, el alumnado necesita un mayor o menor grado de vigilancia y control y los cuidados integrales que se les ha de prestar ha de tener distinta intensidad.

Es más, y aunque el motivo que llevó a ello fue diferente al que nos ocupa, a saber, entonces fue la duración de la huelga frente a la emergencia sanitaria actual, esta distinción, fundamentada en el grado de madurez y en las necesidades de cuidado y vigilancia del alumnado en función de su edad ya se utilizó en las diferentes huelgas convocadas en enero, marzo, abril, mayo, noviembre y diciembre del año 2019, en el



sector de la Enseñanza de Iniciativa Social, y que obligaron a esta Autoridad Laboral a replantear los servicios mínimos que venían estableciéndose, a fin de garantizar la seguridad del alumnado, especialmente para los centros de infantil y primaria y para aquellos en los que exista alumnado con necesidades educativas especiales. Todo lo cual se plasmó en la Orden de 15 de enero de 2019 y se mantuvo en las órdenes dictadas con motivo de las convocatorias siguientes. Dos de estas órdenes, concretamente, la Orden de 15 de enero de 2019 y la de 7 de marzo de 2019, fueron recurridas ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el cual en Sentencia 327/2019 de 26 de junio (Recurso Contencioso Administrativo Ordinario 59/2019 y su acumulado 62/2019) y en Sentencia 361/2019 de 10 de septiembre (Recurso Contencioso Administrativo de Protección Jurisdiccional 177/2019), desestimó los recursos y confirmó las órdenes a las que hemos hecho referencia.

Así en las etapas de Infantil, tanto de ciclo 1 (de 0 a 2 años), como del ciclo 2 (de 3 a 5 años) y en la Educación Primaria (de 6 a 11 años) se considera necesario intensificar estos servicios mínimos, en función del número de alumnos/as que haya matriculados/as en cada centro dentro de las citadas etapas, a fin de poder garantizar la seguridad y salud del alumnado.

Mención especial merecen los colegidos de educación especial. A estos centros acuden alumnos y alumnas que, por sus especiales circunstancias, personas con discapacidad y altos grados de dependencia, requieren apoyos generalizados que precisan una atención muy individualizada y recursos intensivos y continuados. Por ello, se considera necesario a los efectos de salvaguardar la función de protección inherente a estos centros la presencia del 75% del personal que habitualmente tiene presencia en estas aulas.

Por lo que respecta al servicio de comedor, también se considera necesario, como viene siendo habitual en las Ordenes de Servicios Esenciales dictadas en convocatorias anteriores, establecer diferencias según la etapa educativa. Por tanto, se garantizará el servicio de comedor, mediante la preparación de alimentos de fácil y sencilla elaboración, tanto en los propios centros como en las cocinas centrales de las empresas subcontratadas por los centros, debiéndose garantizar en este último caso la distribución a los mismos. A estos efectos se considera adecuado establecer como servicio mínimo en la presente huelga, y para este menester un porcentaje equivalente al 10% de su personal de cocina y monitores, para la etapa de educación infantil aumentándose este porcentaje para el caso del alumnado del primer ciclo y con necesidades educativas especiales.



LEHENDAKARIORDEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUA

VICELHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

Por lo que respecta al servicio de limpieza, el Protocolo General de actuación en los centros educativos frente al coronavirus establece que *la limpieza y desinfección de las superficies en contacto con las personas tiene que ser frecuente* puede evitar los contagios y, por tanto, *la intensificación de medidas de higiene y limpieza son imprescindibles*.

Además, en el documento de medidas de prevención de riesgos laborales en los centros escolares de la CAPV ante el riesgo de exposición al COVID-19, concluye que, para la elaboración de los planes de contingencia de los centros educativos, establece que se dispondrá de un protocolo de limpieza que recogerá las siguientes indicaciones:

1. *Limpieza de estancias utilizadas, al menos una vez al día, reforzándola en aquellos espacios que lo precisen en función de la intensidad de uso, por ej. en los aseos donde será de al menos 3 veces al día. Incluyendo la limpieza de superficies de mesas, sillas, utensilios y equipos de trabajo.*
2. *Se tendrá especial atención a las zonas de uso común y a las superficies de contacto más frecuentes como pomos de puertas, mesas, muebles, pasamanos, suelos, teléfonos, perchas, y otros elementos de similares características.*
3. *Las medidas de limpieza se extenderán también, en su caso, a zonas privadas de los trabajadores, tales como áreas de descanso, vestuarios, taquillas, aseos, cocinas (donde se limpiará toda la vajilla, cubertería y cristalería en el lavavajillas, incluida la que no se haya usado, pero haya podido estar en contacto con las manos de los estudiantes).*
4. *Asimismo, se realizará una limpieza y desinfección de los puestos de trabajo compartidos, en cada cambio de turno, y al finalizar la jornada, dejando que actúe el producto de limpieza, con especial atención al mobiliario y otros elementos susceptibles de manipulación, sobre todo en aquellos utilizados por más de un trabajador. Al terminar de utilizar un ordenador de uso compartido, se limpiará la superficie del teclado, del ratón y de la pantalla con gel desinfectante.*
5. *El personal con asistencia a distinto alumnado como fisioterapeutas, encargados/as de aseo o cambios de ropa y pañales, deberá procurar la limpieza después de cada uso de toda la zona utilizada.*
6. *Se utilizarán desinfectantes como diluciones de lejía (1:50) recién preparada o cualquiera de los desinfectantes con actividad viricida autorizados y registrados por las autoridades sanitarias. En el uso de estos productos siempre se respetarán las indicaciones del etiquetado y ficha de seguridad.*



LEHENDAKARIOREA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUA

VICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

7. *Tras cada limpieza, los materiales empleados y los equipos de protección utilizados se desecharán de forma segura, procediéndose posteriormente al lavado de manos.*
8. *Se debe vigilar la limpieza de papeleras, de manera que queden limpias y con los materiales recogidos, con el fin de evitar cualquier contacto accidental.*

Es necesario establecer un porcentaje del personal habitual dedicado al servicio de limpieza suficiente para el cumplimiento de estas medidas lo que hace inevitable cuantificarlo en el 100% del personal habitual.

La atribución de competencia exclusiva en esta materia a la autoridad gubernativa pretende garantizar que las limitaciones que el ejercicio del derecho de huelga deba experimentar, en aras a mantener determinados servicios esenciales en la medida en que están orientados a la satisfacción de otros derechos asimismo fundamentales, sólo puedan ser establecidas conforme a Derecho, y por quien tiene la responsabilidad y la potestad de gobierno.

Efectivamente, el artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, dispone que «cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios» y que «el Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas».

En dicha norma -de constitucionalidad reconocida (STC 11/1981, de 8 abril [RTC 1981\11])- , en concordancia con el artículo 28.2 de la Constitución, relativo al derecho de huelga, en el que se establece que «la Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad», se atribuye, en suma, a la autoridad gubernativa la posibilidad de adoptar cualquier medida de garantía, de diversa naturaleza, que aseguren el mantenimiento de los servicios esenciales en caso de huelga, siendo una de dichas medidas el establecimiento, mediante resolución administrativa, de los servicios mínimos indispensables para el mantenimiento de la actividad, y la consiguiente llamada para su realización a un número determinado de trabajadoras y trabajadores, cuya prestación laboral es debida.

Por este motivo se ha instruido el procedimiento a que alude el artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, habiéndose dado audiencia a las organizaciones sindicales convocantes, asociaciones empresariales afectadas y al Departamento de Educación, a fin de que expusieran sus propuestas sobre servicios y personal que habrán de verse afectados por la decisión gubernativa.

LEHENDAKARIORDEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUAVICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

El artículo 2 del Decreto 18/2020, de 6 de septiembre, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Trabajo y Empleo y en su artículo 6 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales. Por otro lado, su Disposición Transitoria Única dice que en tanto se lleve a efecto lo previsto en la Disposición Final Primera, conservarán su vigencia las normas orgánicas que determinan la estructura y funciones de la Presidencia del Gobierno y de los Departamento del Gobierno, por lo que se mantiene en vigor el Decreto 84/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia que tiene entre sus funciones, y por competencia delegada por Decreto 139/1996, de 11 de junio la de determinar las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad en supuestos de huelga que afecten a empresas, entidades e instituciones encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Por todo lo expuesto, la Consejera de Trabajo y Empleo por delegación del Gobierno Vasco:

RESUELVE:

Primero. - El ejercicio del derecho de huelga que afecta, con carácter general, al ámbito del Sistema Educativo Vasco, en todas las etapas educativas, con la única excepción de la etapa universitaria e incluyendo los Centros de Educación Especial y Haurreskolak para el día 15 de septiembre de 2020, a jornada completa, se entenderá condicionado al mantenimiento de las prestaciones esenciales y subsiguientes servicios mínimos que a continuación se detallan:

- 1.- En todos los centros afectados por la huelga para garantizar el control de acceso a los Centros, por cada centro educativo y en cada edificio vinculado: 1 persona del equipo directivo y 1 persona de la plantilla de subalternos/as para el turno de mañana y otra para el turno de tarde, en el caso de que los hubiere y, en todo caso, el coordinador COVID-19 de cada centro.
- 2.- Para salvaguardar la función de protección y la salud, a los servicios fijados en el apartado 1 se añadirán:



LEHENDAKARIORDEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUA

VICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

2.1. Un profesor o profesora por cada etapa educativa (Educación Infantil, Educación Primaria, ESO, Bachiller y Formación Profesional).

2.2. En las etapas de Educación Infantil, tanto del ciclo 1, como del ciclo 2 (incluyendo las Haurreskolak) y en la etapa de Educación Primaria, a partir de 100 alumnos/as matriculados en cada etapa, se añadirán 2 profesoras o profesores en cada etapa correspondiente. A partir de 200 alumnos/as, otras dos profesoras o profesores y así sucesivamente por cada 100 alumno/as.

2.3. En Centros de Educación Especial o en las aulas estables de educación especial el 75% del personal habitual en las aulas.

3.- Se garantizará el servicio de comedor, mediante la preparación de alimentos de fácil y sencilla elaboración, tanto en los propios centros como en las cocinas centrales de las empresas afectadas, debiéndose garantizar en este último caso también su distribución a dichos centros. Las funciones que anteceden serán realizadas por el 10% del personal de cocina. Si el 10% fuera inferior a 1 persona, la misma está llamada a realizar el servicio mínimo establecido.

Para la administración de la alimentación al alumnado se deberá utilizar material desechable y para la limpieza del comedor se ha de seguir lo establecido en el apartado 4 relativo al servicio de limpieza.

Para la atención al alumnado y mantener abiertos los comedores durante el periodo en que este personal se ocupa del mismo, se establece el siguiente porcentaje de monitoras y/ o monitores según ciclos y etapas educativas:

3.1. Alumnado de Educación Infantil (1^{er} Ciclo: 2 y 3 años):

- 1 monitor por cada 9 comensales de las aulas de 2 años
- 1 monitor por cada 15 comensales de las aulas de 3 años.

3.2. Alumnado de Educación Infantil (2^o Ciclo: 4 y 5 años):

- 10% de las monitoras o monitores del Centro. Si el 10 % fuera inferior a una persona, la misma está llamada a realizar el servicio mínimo establecido.

3.3. Alumnado con necesidades educativas especiales: el número de monitores mínimo indispensable para cubrir sus necesidades de alimentación.



LEHENDAKARIORDEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUA

VICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

4.- Se garantiza el servicio de limpieza de los centros escolares, incluyendo tanto la limpieza ordinaria como el cumplimiento de las recomendaciones recogidas en los Planes de Contingencia de los centros educativos, siguiendo las recomendaciones sanitarias publicadas. Para estas labores serán realizadas por el 100% del personal que habitualmente presta estos servicios y sin que en ningún momento conlleve una jornada superior a la habitual diaria.

Segundo.-

1. Los Servicios antedichos se prestarán preferentemente por el personal que no ejerce el derecho a la huelga.

2. Corresponderá a la Dirección de la Empresa, oída preceptivamente la representación de las y los trabajadores, la designación nominal y la asignación de funciones, con carácter rotatorio, del personal que ha de realizar los servicios mínimos, respetando, en todo caso, las limitaciones contenidas en el artículo anterior y en la legislación vigente.

La designación de las personas que han de realizar estos servicios mínimos, se efectuará por este orden: primeramente, se llamará al personal convocado a la huelga que realice habitualmente estos servicios y que libremente no la secunde y, en segundo lugar, si con este personal no se cubren los servicios mínimos, se designará al personal que desee secundar la huelga.

Tercero.- Los servicios mínimos recogidos en los apartados anteriores de esta Orden no podrán ser perturbados por alteraciones o paros del personal designado para su prestación. Caso de producirse, serán considerados ilegales y quienes los ocasionaren incurrirán en responsabilidad, que les será exigida de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

Cuarto.- Lo dispuesto en los apartados anteriores no significará limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en esta situación, ni respecto a la tramitación y efectos de las peticiones que la motivan.

Quinto.- La presente Orden entrará en vigor a la fecha de su notificación.



LEHENDAKARIORDEA ETA
LAN ETA ENPLEGUKO SAILBURUA

VICELEHENDAKARI Y
CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

Sexto.- Notifíquese esta Orden a las personas interesadas en la forma establecida por el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, haciéndoles saber que la misma pone fin a la vía administrativa y que contra ella cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el plazo de 2 meses desde la fecha de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Asimismo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, notifíquese también, que contra la presente Orden podrá interponerse ante esta Autoridad Laboral el pertinente Recurso Potestativo de Reposición, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación.

En Vitoria-Gasteiz, 14 de septiembre de 2020.

Idoia Mendia Cueva

VICELEHENDAKARI Y

CONSEJERA DE TRABAJO Y EMPLEO

