

CONVOCATORIA DE HUELGA DE **USTEA** POR LA ESTABILIDAD DEL PROFESORADO INTERINO

USTEA convoca huelga por la estabilidad del profesorado interino del 14 de mayo al 29 de junio. La convocatoria de huelga tiene las siguientes reivindicaciones:

- Consolidación laboral del profesorado interino mediante un sistema de acceso diferenciado.
- Plan de estabilidad para el profesorado interino.
- Reincorporación del personal interino excluido en el pasado procedimiento selectivo.
- Reversión de los recortes vengán de donde vengán.
- Mejora de las condiciones laborales del profesorado interino: mismo trabajo, mismos derechos.

PREGUNTAS Y ACLARACIONES SOBRE EL PERÍODO DE LA HUELGA Y EVALUACIONES



Las respuestas ofrecidas en este informe son orientaciones de acuerdo a la actual regulación y jurisprudencia, pero evidentemente habrían de ser matizadas atendiendo a cada concreta circunstancia que se pueda presentar.

El derecho a la huelga es un derecho reconocido constitucionalmente en el art.28.2, estando localizado entre los de carácter fundamental. Lo desarrolla el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de Marzo y la STC 11/1981.

1. ¿SE PUEDE EJERCER EL DERECHO A HUELGA SOLO DURANTE UNAS HORAS AUNQUE SE HAYA CONVOCADO TODO EL DÍA?

Se puede hacer un paro de unas horas, pero como la huelga está convocada para todo el día, descontarán todo el día y posteriormente habrá que reclamarlo. USTEA Sevilla ha ganado tres sentencias en este sentido y se le ha devuelto la parte correspondiente al profesor o profesora en huelga, previa reclamación jurídica.

2. SI EL DÍA DE LA HUELGA HABÍA EXCLUSIVA EN PRIMARIA ¿EL DESCUENTO ES MAYOR AL SER MÁS HORAS EN ESA JORNADA QUE SI ES OTRO DÍA SIN EXCLUSIVA?

No, ya que se considera una retribución diaria, no por horas, lo que se descuenta es la parte proporcional de esa jornada que representan las horas de huelga, no hora por hora en sí; salvo que la distribución semanal de la jornada fuera muy irregular. Si se pararan determinadas horas y no el día completo, el descuento sí sería proporcional a esas horas de paro, aunque habría que reclamarlo (ver pregunta número 1).



3. SI EL PROFESOR O PROFESORA ASISTE AL CENTRO DURANTE TODO EL DÍA Y SÓLO FALTA ESA TARDE A LAS SESIONES DE EVALUACIÓN ¿SE PRODUCE UN DESCUENTO?

No se cumple la jornada laboral de ese día. El descuento de un día por huelga es siempre el mismo independientemente de las horas de atención directa al alumnado ese día (ver pregunta 4). Si hace una huelga parcial ese día, se debe dejar constancia de ello para poder reclamar las horas después (ver pregunta 1).

4. COMO LA HUELGA ESTÁ CONVOCADA DESDE EL LUNES 14 DE MAYO AL VIERNES 29 DE JUNIO. ¿SI SE HACE LA HUELGA EL VIERNES DESCUENTAN TAMBIÉN EL FIN DE SEMANA? Y ¿SI SE HACE HUELGA DESDE EL 14 DE MAYO AL 29 DE JUNIO, DESCUENTAN EL FIN DE SEMANA? ¿DESCUENTAN TODO EL MES SI SE HACE DURANTE UN MES LA HUELGA?

La retribución que se puede detraer por cada día de huelga comprende, no solo el salario, sino la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como la parte proporcional de los días de descanso semanal correspondientes a la semana en que se produce la huelga.

No existe una regulación sobre el método de cálculo para practicar proporcionalmente las deducciones correspondientes a cada día o, en su caso, a cada hora de ausencia por huelga (salvo que se estableciera, vía convenio colectivo), pues la fórmula aritmética adecuada para hallar la proporción de las concretas cantidades a deducir por los días de ausencia en el trabajo, dependerá de factores como el sistema de retribución y la posible distribución irregular de la jornada, que impiden establecer una fórmula operativa de composición de los distintos elementos que deben formar el dividendo y el divisor, válida con carácter general.

Depende por tanto, de diferentes factores como la jornada laboral y el sistema de retribuciones (Sentencias del Tribunal Supremo 29-9-1995 y 16-10-95) lo que hace que no exista una respuesta válida con carácter general (Sentencia del Tribunal Supremo 1-10-1991) y habría que estudiar caso a caso.

Si se hace huelga todo el mes no se cobra ese mes.

[Si necesitas más aclaraciones al respecto puedes llamar a nuestras sedes provinciales.](#)

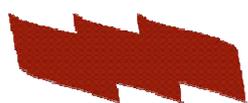
5. SI HACEMOS LA HUELGA DESDE EL 14 DE MAYO AL 29 DE JUNIO. ¿AFECTARÍA A LA PAGA EXTRA?

La paga extra es una parte proporcional de los días trabajados, como la paga extra de junio contempla desde 1 de diciembre al 31 de mayo, hacer la huelga completa desde el 14 de mayo al 29 de junio afecta a las dos pagas extras.

6. ¿SE DESCUENTA EL TIEMPO DE SERVICIO DEL DÍA QUE SE HACE HUELGA?

No, no se descuenta el tiempo de servicio.

El ejercicio del derecho de huelga produce el efecto de suspender el contrato así como la pérdida del salario que será proporcional a la duración de la misma. Se incluye: salario base, complementos salariales y conceptos como la parte proporcional de las pagas extra y parte proporcional del descanso semanal (sólo del tiempo de duración de la huelga). Sin embargo no podrá afectar a las vacaciones ni en su tiempo ni en su retribución. Durante el periodo de huelga el trabajador se encuentra en una situación de alta especial a efectos de seguridad social, estando protegido por este sistema, sin embargo **se suspende la obligación del empresario y trabajador de cotizar.**



7. ACLARACIONES SOBRE LA COTIZACIÓN EN HUELGA

En una huelga total no se cotiza ni se cobra. Si se tratara de una huelga parcial se mantendría el alta tal cual y sólo se cotizaría por la parte que se trabaja. [Si necesitas más aclaraciones al respecto puedes llamar a nuestras sedes provinciales.](#)

8. SI SE HACE HUELGA TODOS LOS DÍAS HASTA EL 29 DE JUNIO ¿CUÁNDO PONEMOS LAS NOTAS? ¿NOS PODRÍA EXIGIR LA ADMINISTRACIÓN QUE PONGAMOS LAS NOTAS EN JULIO?

Sí, durante el mes de julio estamos a disposición de la Administración.

9. OTRAS OOS HAN CONVOCADO HUELGA DURANTE EL MES DE JULIO ¿LA ADMINISTRACIÓN PODRÍA OBLIGAR AL PROFESORADO A IR A FIRMAR A LOS CENTROS TODOS LOS DÍAS O TOMAR ALGUNA OTRA MEDIDA PARA COMPROBAR EL PROFESORADO QUE ESTÁ EN HUELGA DURANTE ESTE MES?

Durante el mes de julio estamos a disposición de la Administración y podría establecer medidas para comprobar qué profesorado continúa en huelga. Si se hace huelga hasta el 29 de junio y no se va a continuar durante el mes de julio, es recomendable notificarlo a la administración.

10. EL PROFESORADO EN HUELGA, ¿TIENE OBLIGACIÓN DE COMUNICAR QUE ESTÁ EN HUELGA?

No, no hay obligación de comunicarlo. Pero si después pusieran una falta injustificada ese día, se comunica al centro que se estaba ejerciendo el derecho a huelga.

11. ¿QUÉ ACCIONES PUEDEN EMPRENDERSE EN LOS CENTROS EN CASO DE QUE ESTÉ VULNERANDO EL DERECHO A LA HUELGA?

La LISOS (Ley de Infracciones y sanciones del orden social), que es el texto que utiliza la Inspección de Trabajo para sancionar, sólo sanciona el esquirolaje externo al centro de trabajo (art. 8.10). En principio, sería mediante el procedimiento regulado en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998 de 13 de julio de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Para casos muy graves, también existe la denuncia penal (comisaría o juzgado de guardia de incidencias), vía artículo 315 del Código Penal, pero la obstaculización del derecho de huelga tiene que venir acompañada de coacciones, engaño o abuso de situación de necesidad.

¿Qué puedo hacer si detecto que se está vulnerando mi derecho a huelga?

- Contacta con el centro en cuestión para informar y evitar que se lleven situaciones de abuso.
- Presenta un escrito en el centro.
- Acude a tu servicio de inspección.



12. ¿QUIÉN DEBE QUEDARSE CON EL ALUMNADO DEL PROFESORADO EN HUELGA, SE PUEDE REPARTIR EL ALUMNADO EN LAS CLASES?

- En secundaria el alumnado puede ser atendido por el profesorado de guardia si es lo que se viene haciendo habitualmente cuando falta profesorado, sin avanzar las clases y sin sustituir las funciones del profesorado que ha faltado, sólo para atender al alumnado.
- **No se pueden tomar medidas extraordinarias por este hecho, puesto que se estaría vulnerando el derecho a huelga.**
- Orden de 20 de agosto de 2010, Artículo 18. Profesorado de Guardia: "1. Serán funciones del profesorado de guardia las siguientes:
c) Procurar el mantenimiento del orden en aquellos casos en que por ausencia del profesorado encargado de este cometido sea necesario, así como atender a los alumnos y alumnas en sus aulas con funciones de estudio o trabajo personal asistido". Por lo tanto, el profesorado de guardia no se puede negar a atender al alumnado, pero sin realizar ninguna otra función, pues en caso, se estaría vulnerando el derecho a huelga.
- En primaria ¿lo tendría que asumir el profesorado de apoyo? ¿se reparte el alumnado?
- **No se puede cubrir con el profesorado de apoyo.** El profesorado de apoyo, según artículo 18 de la Orden de 20 de agosto de 2010, está para "la impartición de docencia directa de apoyo, refuerzo y recuperación con el alumnado de educación primaria que presente dificultades de aprendizaje, sin perjuicio de la **atención de los recreos...**".
- No se puede adoptar una actitud distinta, con ánimo de menoscabar la paralización de la huelga, sobre lo que se haría normalmente, si ese docente faltara por cualquier otra causa.

En cualquier caso, la atención al alumnado, ante la falta de profesorado, recae sobre los servicios mínimos.

13. ¿CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES DEL PROFESORADO QUE ESTÁ DE GUARDIA CUANDO TIENE QUE ATENDER UN GRUPO DE ALUMNADO CUYO PROFESOR O PROFESORA ESTÁ EN HUELGA?

La atención del alumnado para que no esté desatendido. No se puede avanzar la clase, ni realizar exámenes programados...

14. ¿SE PUEDE CAMBIAR LA SESIÓN DE EVALUACIÓN SI ASÍ LO DECIDE EL CLAUSTRO O EL EQUIPO DIRECTIVO POR LA HUELGA?

No, no se puede cambiar por este motivo, pues se estaría vulnerando el derecho a huelga, sin embargo, se pueden aplazar. (Ver pregunta siguiente)

15. ¿SE PUEDEN APLAZAR LAS SESIONES DE EVALUACIÓN? ¿ES NECESARIO UN PERMISO DE LAS DELEGACIONES PROVINCIALES?

Es legal aplazar las sesiones de evaluación, así como el uso del SENECA para después de la huelga. No haría falta permiso de las Delegaciones, se lo posibilita el artículo 76 f) del ROC al Jefe de Estudios, respetando el procedimiento que establezca el ROF del centro, si es que lo establece para éstos casos. Se podrían aplazar al mes de julio.



16. ¿EL PROFESORADO EN HUELGA TIENE OBLIGACIÓN DE GRABAR LAS NOTAS EN SÉNECA AUNQUE NO ASISTA A LA SESIÓN DE EVALUACIÓN POR ESTAR EN HUELGA?

La obligación de evaluar no desaparece por hacer huelga. Ahora bien, mientras se está de huelga no se realiza ninguna función -solo los de servicios mínimos-. Esto quiere decir que se evaluará como esté previsto para los casos de ausencia del profesor -por muerte, jubilación, baja, etc... - (seguramente por la Jefatura de Estudios). Mientras se está de huelga no pueden obligar a realizar ninguna actividad productiva y evaluar -sin lugar a dudas- lo es.

Si el profesorado hace huelga uno o dos días del período de evaluaciones, tendrá obligación de poner las notas durante los días que no haga huelga en el período que hay establecido para las evaluaciones.

Si el profesorado hace huelga durante todo el período de evaluaciones no podrá poner la nota y tendrá que hacerlo la persona designada para ello (jefatura de estudios seguramente) pero en el último momento que haya para ello, no antes, pues se estaría vulnerando el derecho a la huelga.

No obstante, si las sesiones de evaluación no se han llevado a cabo con la presencia del tutor y no están firmadas dichas actas, las notas no tendrán validez.

17. ¿QUÉ PASA SI ES EL TUTOR O TUTORA ES QUIÉN ESTÁ HACIENDO HUELGA? ¿SE LLEVA A CABO LA SESIÓN DE EVALUACIÓN Y SE LEVANTA ACTA DE LA MISMA?

En el artículo 91 f) del ROC de los Centros de Secundaria se recoge que es función del profesorado que ejerza la tutoría, f) organizar y presidir las reuniones del equipo docente y las sesiones de evaluación de su grupo de alumnos y alumnas; por lo que no se puede realizar sin la presencia del tutor. No es función del equipo directivo, sustituir al tutor o tutora.

18. ¿SI EL TUTOR/A ESTÁ EN HUELGA EL DÍA DE LA ENTREGA DE NOTAS, LAS PUEDE ENTREGAR JEFATURA DE ESTUDIOS?

No es una competencia exclusiva de tutor o tutora, ni siquiera en función del artículo 90 j) en el ROC de primaria o 91 j) en el ROC de secundaria: "Informar al alumnado sobre el desarrollo de su aprendizaje, así como a sus padres, madres o representantes legales".

Sin embargo, si esa entrega de notas, es producto de una sesión de evaluación sin el tutor o tutora, o sin el quorum mínimo, o trae una nota de un profesor o profesora que no ha evaluado, por estar de huelga, sí podría suponer una vulneración del derecho a huelga.

No existe una vulneración del derecho a la huelga por la entrega de notas al alumnado por parte de la jefatura de estudios, pero sí la puede haber en el hecho de cómo se han confeccionado dichas notas.

19. ¿PUEDEN SOLICITAR EL CUADERNO DE NOTAS DEL TUTOR O TUTORA?

El cuaderno de notas debe estar a disposición del centro, es un registro propio docente con ítems determinados acerca de la programación de aula e información del proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado. Además, el cuaderno de notas está incluido en Séneca.

20. EN LAS PRUEBAS DE NIVEL AVANZADO B2, PRUEBAS DE CERTIFICACIÓN QUE SE HACE EN LAS ESCUELAS DE IDIOMAS EN EL MES DE JUNIO. ¿SE TIENE OBLIGACIÓN DE HACER EL EXAMEN Y DE EVALUAR?

Las puede hacer otro profesor o profesora, no las tiene que hacer de forma obligatoria el tutor o tutora.



21. EN FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA HAY VARIAS EVALUACIONES FINALES, TERCERA EVALUACIÓN, PRIMERA FINAL Y SEGUNDA FINAL. SI LA TERCERA EVALUACIÓN ESTÁ APROBADA PERO LAS FINALES NO. ¿LOS ALUMNOS PROMOCIONAN?

La tercera es una evaluación final ordinaria y las otras dos son dos evaluaciones finales extraordinarias. Según lo que decida el equipo docente promociona o no. En esa sesión de evaluación tiene que estar el tutor o tutora para que sea válida.

22. ACLARACIONES SOBRE LA COMUNICACIÓN QUE HA LLEGADO A ALGUNOS CENTROS DE ALGUNAS PROVINCIAS SOBRE QUE LAS NOTAS TIENEN QUE ESTAR PUESTAS ANTES DE LA FINALIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DEL 14 DE MAYO.

Esta comunicación no es una información y comunicación oficial de la CEJA y no está respaldada por el servicio de inspección.

23. ¿SE PUEDE NOMBRAR A UN PROFESOR O PROFESORA QUE ESTÁ EJERCIENDO EL DERECHO A HUELGA? ¿SE LE PODRÍA SANCIONAR POR ELLO?

No se puede constituir el tribunal con esa persona si está ausente ejerciendo su derecho a la huelga, no obstante, en caso de no haber personal suficiente para constituir el tribunal, se constituirá otro día. Al estar ejerciendo su derecho a la huelga no se le puede sancionar.

24. SI UN PROFESOR O PROFESORA DEL TRIBUNAL SE PONE EN HUELGA ALGUNOS DÍAS SUELTOS MIENTRAS ES PARTE DEL TRIBUNAL ¿SIGUEN SIENDO VÁLIDAS LAS PRUEBAS DEL PERSONAL PARTICIPANTE EN EL PROCESO SELECTIVO?

Una vez constituido dicho tribunal sigue funcionando y no afectaría al proceso selectivo que algunas personas que lo componen estuvieran ausentes durante algunos días concretos.