

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

Manuel Torres Vizcaya.

Inspector de Educación. Galicia.

RESUMEN

El inspector de educación recibe varios escritos. Uno de una madre de un alumno de la ESO preguntando sobre cuestiones relativas a la huelga que ejerció su hijo y a la forma y consecuencias de ejercer dicho derecho.

Otro escrito de un director de Instituto de Enseñanza Secundaria (IES) le formula para su aclaración unas dudas relativas a la jornada de huelga, en cuanto a la participación del alumnado y del profesorado, especialmente sobre el procedimiento de deducción de haberes.

Finalmente, el director de un centro concertado pregunta sobre el procedimiento de deducción de haberes a su profesorado por el ejercicio del derecho de huelga y el régimen disciplinario aplicable al centro.

PALABRAS CLAVE

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

Huelga, deducción de haberes, faltas de asistencia, derecho de reunión, inasistencia.

ABSTRACT

The inspector of education receives several writings. One of a student's mother on the ESO asking questions related to the strike that his son exercised and to the form and consequences of exercising the above mentioned right.

Another writing of the principal of an IES asks him for an explanation of a few doubts related to the day of the strike, as for the participation of the student body and the professorship, especially on the procedure of deduction of assets.

Finally, the principal of a charter center asks about the procedure of deduction of assets to his professorship for the exercise of the right of strike and the disciplinary applicable regime to the center.

KEYWORDS

Schooling, school attendance, divorced (separated couple/ parents, joint custody)

1. INTRODUCCIÓN

Nos hallamos ante una casuística que no es muy habitual pero que cuando se produce siempre genera múltiples dudas en cuanto a su tratamiento y aplicación. La implementación concreta del derecho de inasistencia de los alumnos puede acarrear problemas en cuanto al procedimiento administrativo a seguir y, al mismo tiempo, podría

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

conllevar reclamaciones por parte de los padres o asociaciones estudiantiles.

Por otra parte, la gestión de faltas de asistencia al profesorado por motivo del ejercicio del legítimo derecho de huelga debe concretarse para no vulnerar ningún tipo de normativa que proteja los citados derechos.

En cuanto a los centros concertados es preciso aclarar también el procedimiento genérico del profesorado en pago delegado que ejerce el derecho de huelga en cuanto a la deducción de haberes. Aunque el procedimiento concreto no es técnicamente responsabilidad de la administración educativa sí debe estar vigilante para informar y exigir actuaciones. Lo mismo vale decir respecto del régimen disciplinario de estos centros, en la medida en que la aplicación es responsabilidad del titular, pero la administración educativa tiene un interés legítimo en cuanto a su desarrollo y verificación.

A pesar de que la normativa en estos aspectos suele ser, en general, bastante inconcreta y varía significativamente de una comunidad autónoma a otra, por los diversos niveles de desarrollo normativo e instrucciones al respecto, se intenta buscar los elementos estructurales comunes a los diversos procedimientos.

2. ANTECEDENTES

Se recibe en la Inspección educativa varios escritos:

1.- La madre de un alumno de 3º de ESO del IES Paredal se queja de que, durante la jornada de huelga de la semana pasada, su hijo participó en la protesta sin su consentimiento. Además, el profesor de Matemáticas le da el tema por explicado y la profesora de Lengua Castellana dice que no piensa repetir el examen que tenían convocado

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

con mucha antelación. Quiere también saber cómo se le va a computar el día de ausencia al centro y cuál es el papel de los padres.

2.- El director del IES formula, después de las dudas generadas en el claustro y por los padres, en relación al ejercicio al derecho de huelga, las siguientes cuestiones: 1) pueden participar los alumnos en la huelga. De ser el caso, en qué condiciones. 2) Como se tramita la deducción de haberes? 3) Un docente del IES argumenta que sólo hizo huelga por las 4 horas de clase que tenía ese día y exige el descuento por esas horas y no por el día entero. Y 4) traslada el malestar docente por preguntar con antelación la asistencia a la huelga en aras a la organización del centro.

3.- El director de un centro concertado pregunta cómo debe realizar el procedimiento de deducción de haberes a los docentes de su centro por el ejercicio del derecho de huelga. También quiere saber cuál es el régimen disciplinario que debe aplicar al personal del centro.

3.- HECHOS

1.- Solicitud al director del IES de informe detallado sobre la jornada de huelga a la que se refiere el escrito de la madre, así de cómo cuanto afectara a su desarrollo y preparación.

2.- Envío de las Normas de organización, funcionamiento y convivencia (NOF), Plan de convivencia, así como de todo acuerdo/instrucciones -de ser el caso- de los órganos de gobierno o dirección del centro sobre el derecho de inasistencia del alumnado.

4.- ACTUACIONES DEL INSPECTOR

Como si de una estructura argumental se tratase el inspector debe proceder, en primer lugar y como introducción o actuación previa, a la solicitud y búsqueda de cuantos documentos y pruebas se puedan hallar

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

sobre las cuestiones demandadas. En un segundo momento, el nudo, se trataría de valorar los distintos elementos de la estructura narrativa de forma conjunta y sistemática y, finalmente, hallaríamos un desenlace a los asuntos planteados. Aplicando esta estructura a los casos enunciados tendríamos lo siguiente:

1.- Respecto al escrito de la madre del alumno de 3º de ESO se comenzaría por pedir un exhaustivo informe al director del desarrollo de la jornada de huelga, así como de las instrucciones trasladadas a alumnos y padres sobre el particular. Especial atención requiere la información sobre la actuación del profesorado sobre materia supuestamente dada por explicada y exámenes.

Por tanto, se debería solicitar el envío de las Normas de organización, funcionamiento y convivencia, Plan de convivencia, así como de todo acuerdo/instrucciones –de ser el caso- de los órganos de gobierno y/o dirección del centro sobre el derecho de inasistencia del alumnado. En el caso de generarse dudas no se descartaría una entrevista con la madre autora del escrito.

Finalmente, y una vez aclarados los hechos y vista las referencias legales del caso, se debería preparar un escrito de contestación.

2.- En cuanto al escrito del director del IES, debería procederse de forma similar al caso anterior. Petición de todos los documentos relativos al caso (NOF, circulares, etc.) y contestación del escrito aclarando legalmente los diversos aspectos planteados.

3.- En el caso del centro concertado parece que se trata de una pregunta de carácter verbal. De todas formas, el inspector debería concretarle los extremos legales sobre el particular, en este caso concreto sin solicitar documentación alguna pues se trata de una pregunta meramente técnica.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

5. NORMATIVA APLICABLE. REFERENCIAS

LEGISLATIVAS

- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE 02/10/2015).
 - Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (02/10/2015).
 - Ley Orgánica 2/2006, del 3 de mayo, de educación (BOE del 04/5/2006), modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre (BOE 10/12/13).
 - Ley Orgánica 8/1985, del 3 de julio, reguladora del derecho a la educación (BOE 04/07/1985).
 - Real Decreto-Ley 17/1977, del 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE 09/03/1977).
 - Real Decreto 732/1995 de 5 de mayo por lo que se establecen los derechos y deber de los alumnos y las normas de convivencia en los centros (BOE 02/06/1995).
 - Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31/10/2015).
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24/10/2015).
 - Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (BOE 15/01/1986).
 - Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (DOG 04/05/2015).
-

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

-
- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria (BOJA 16/07/2010).
 - Decreto 8/2015, del 8 de enero, por lo que se desarrolla la Ley 4/2011, del 30 de junio, de convivencia y participación de la comunidad educativa en materia de convivencia escolar (DOG 27/01/2015).
 - Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores o tutoras, profesorado y personal de administración y servicios (DOCV 09/04/2008).

6.- ANÁLISIS Y VALORACIÓN.

6.1. PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO EN LAS HUELGAS.

Sobre la cuestión de la posible participación del alumnado en las huelgas, es necesario hacer algunas observaciones orientativas sobre el particular:

A.- La Ley Orgánica 2/2006, del 3 de mayo, de educación, LOE, (BOE 04/05/2006) en su disposición final 1.5, modifica la Ley orgánica 8/1985, del 3 de julio, reguladora del derecho a la educación, LODE, (BOE 04/07/1985), añade el siguiente párrafo al artículo 8 de la LODE:

A fin de estimular el ejercicio efectivo de la participación de los alumnos en los centros educativos y facilitar su derecho de reunión, los centros educativos establecerán, al elaborar sus normas de organización y funcionamiento, las condiciones en las que sus alumnos pueden ejercer este derecho. En los términos que establezcan las Administraciones

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

educativas, las decisiones colectivas que adopten los alumnos, a partir del tercer curso de la educación secundaria obligatoria, con respecto a la asistencia a clase no tendrán la consideración de faltas de conducta ni serán objeto de sanción, cuando éstas hayan sido resultado del ejercicio del derecho de reunión y sean comunicadas previamente a la dirección del centro.

B.- El artículo 43.2.f) del Real Decreto 732/1995 de 5 de mayo por lo que se establecen los derechos y deber de los alumnos y las normas de convivencia en los centros (BOE 02/06/1995), dentro del Título IV, Normas de convivencia, prescribe: *f) El Consejo Escolar determinará si la inasistencia a clase de los alumnos por razones generales y comunicadas previamente por la Junta de delegados no deba ser objeto de corrección, debiendo adoptar las medidas necesarias para que esta situación no repercuta en el rendimiento académico de los alumnos.*

Es preciso tener en cuenta que en las comunidades autónomas donde se ha desarrollado normativa relativa a la convivencia y a las medidas correctoras a los alumnos no sería de aplicación, en ese aspecto concreto, el RD 732/1995. Así, a modo de ejemplo, en Galicia la Ley 4/2011, de 30 de junio, de convivencia y participación de la comunidad educativa (DOG 15/07/2011) señala: *Disposición transitoria segunda. Normativa reglamentaria de desarrollo. En tanto no entren en vigor las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la presente ley, seguirá siendo de aplicación en materia de convivencia en los centros docentes el Real Decreto 732/1995, de 5 de mayo, sobre derechos y deberes del alumnado y normas de convivencia, en lo que no resultase incompatible con la presente ley. En todo caso, los plazos y el procedimiento de corrección de las conductas contrarias a la convivencia se adaptarán a lo previsto en la presente ley.* Y en el Decreto 8/2015, de 8 de enero, por el

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

que se desarrolla la Ley 4/2011, de 30 de junio, de convivencia y participación de la comunidad educativa en materia de convivencia escolar (DOG 27/01/2015) se indica: *Disposición transitoria primera. Procedimientos correctores en tramitación. Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este decreto continuarán su tramitación de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 732/1995, de 5 de mayo, por el que se establecen los derechos y deberes del alumnado y las normas de convivencia en los centros, sin perjuicio de la aplicación de los plazos y de los procedimientos de corrección de las conductas contrarias a la convivencia previstos en la Ley 4/2011.*

C.- Conviene recordar y precisar que la huelga es el cese temporal en el trabajo por parte de los trabajadores en ejercicio de su derecho, en tanto en cuanto medida de protesta para defender sus derechos e implica la suspensión del contrato de trabajo. Así lo recoge la Constitución en su artículo 28.2: *Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.* En cuanto derecho fundamental debe ser objeto de la máxima protección por parte de las normas sustantivas y procesales. A la Constitución debe añadirse el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE 09/03/1977), que establece el régimen jurídico básico y la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril que sienta, por un lado, el derecho en la cesación del trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones o modalidades que pueda revestir, por otra, tal derecho, como derecho subjetivo de los trabajadores, consiste en «colocar el contrato de trabajo en una fase de suspensión y de ese modo limitar la

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

libertad del empresario, a quien se le veda contratar otros trabajadores y llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa».

En suma, el ejercicio de la huelga para los empleados públicos es uno de los derechos individuales que se ejercen de forma colectiva y así lo reconoce Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31/10/2015). El mismo texto legal (artículo 30) explicita el alcance de la deducción de haberes: *Artículo 30. Deducción de retribuciones. 1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador. 2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.*

Por lo tanto, la huelga al ser un derecho de los trabajadores deja fuera de su ámbito a los que legalmente no son trabajadores. De este modo, legal y técnicamente el alumnado no tiene derecho a la huelga, reservado a los trabajadores, sino sólo derecho de reunión. El alumnado, a partir del tercero curso de la ESO, podrá adoptar decisiones colectivas de inasistencia a clase. La decisión de esa inasistencia es de los alumnos y alumnas, y no de sus padres o tutores legales. Las normas de organización y funcionamiento del centro deben establecer las condiciones concretas en las que el alumnado puede ejercer este derecho y, en todo caso, la decisión colectiva de inasistencia a clase tiene que ser comunicada previamente y constar por escrito.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

Esa decisión colectiva y colegiada deberá quedar reflejada ante la dirección del centro, habida cuenta de que la LODE habla de que la decisión de no asistencia debe ser comunicada previamente a la dirección del centro. Será precisamente la dirección el centro quien, a través fundamentalmente de las Normas de Organización y Funcionamiento, NOF, disponga del mecanismo para que figure la comunicación por escrito y sea suficientemente conocido ese mecanismo por los representantes de los alumnos, así como el traslado a los padres/madres o tutores legales.

Por otra parte, el alumnado podrá quedar bajo la guardia y custodia de sus padres o tutores legales o acudir al centro educativo pero toda vez que, de presentarse en el centro, no podrá abandonar el recinto escolar, a excepción de casos muy especiales (por ejemplo, un examen). Debe evitarse -de ahí la claridad en lo comunicado a la dirección, a los alumnos y a los padres- que se produzcan situaciones de cierta tensión al acudir al centro alumnos que, valorando la situación generalizada de inasistencia, quieran abandonarlo. Al tiempo, el alumnado no podrá ser obligado a entrar en las aulas.

D.- En relación al asunto de documentar la ausencia al centro, debe quedar registrada la comunicación previa a la que hace referencia el artículo 8 de la LODE. El centro está en el deber de comunicar todas las ausencias del alumnado menor de edad a los padres o tutores legales, con independencia de la causa que motive la ausencia. A través de las NOF el centro docente deberá establecer con claridad los procedimientos de comunicación a las familias de las faltas de asistencia del alumnado a las clases y las correspondientes autorizaciones o justificaciones para los casos de ausencia que sean menores de edad no emancipados.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

Las normativas específicas de cada comunidad autónoma matizarán estos extremos. En el caso de la Comunidad gallega, el Decreto 8/2015, del 8 de enero, por lo que se desarrolla la Ley 4/2011, del 30 de junio, de convivencia y participación de la comunidad educativa en materia de convivencia escolar (DOG 27/01/2015) señala en el artículo 18. Normas de organización y funcionamiento:

1. Las normas de organización y funcionamiento de cada centro docente incluirán las normas de convivencia que garanticen el cumplimiento del plan de convivencia. Estas normas serán públicas y los centros docentes facilitarán su conocimiento por parte de todos los miembros de la comunidad educativa.

2. Recogerán, además, la organización de los espacios y de los tiempos, así como la distribución de los recursos, para favorecer una convivencia positiva en el centro educativo.

3. Establecerán los procedimientos de comunicación a las familias de las faltas de asistencia del alumnado a las clases y las correspondientes autorizaciones o justificaciones para los casos de ausencia cuando estos o estas sean menores de edad no emancipados/las.

Algunas comunidades autónomas cuentan con reglamentos orgánicos de centros actualizados a la realidad normativa del momento, mientras que otras cuentan con legislación concreta sobre derechos y deberes del alumnado y en otros casos existe un procedimiento administrativo más o menos reglado. Específicamente es importante que los centros tengan claro cuál es el procedimiento a seguir y la forma de administrar el derecho de reunión, así como la inasistencia.

Cada centro debe contar con un procedimiento explícito y reglado. A partir del tercer curso de la educación secundaria obligatoria el

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

derecho de inasistencia a clase no se considerará como conducta contraria a las normas de convivencia y, por tanto, no será sancionable, siempre que el procedimiento se ajuste a unos criterios establecidos con anterioridad. La propuesta del alumnado, mínimamente razonada, deberá presentarse por escrito ante la dirección del centro, siendo trasladada a través de la Junta de Delegados. Deberá ser realizada con una antelación mínima -concretada en las NOF- a la fecha prevista, indicando fecha, hora de celebración y, en su caso, actos programados. La dirección del centro examinará si la propuesta presentada cumple los requisitos establecidos. Sería también conveniente que, con posterioridad a la misma, el Consejo Escolar, a través de su Comisión de Convivencia, hiciese una evaluación del desarrollo de todo el proceso, verificando que en todo momento se han cumplido los requisitos exigidos y proponiendo, de ser el caso, soluciones a las disfunciones que pudieran producirse.

Por tanto, a partir del tercer curso de la educación secundaria obligatoria, en el caso de que se manifieste una propuesta de inasistencia a clase, ésta no se considerará como conducta contraria a las normas de convivencia y, por tanto, no será sancionable, siempre que el procedimiento se ajuste a los criterios que se indican a continuación:

La propuesta debe estar mínimamente motivada por discrepancias respecto a decisiones de carácter educativo.

- La propuesta, razonada, deberá presentarse por escrito ante la dirección del centro, siendo canalizada a través de la Junta de Delegados. La misma deberá ser realizada con una antelación mínima de varios días (habrá que precisar) a la fecha prevista, indicando fecha, hora de celebración y, en su caso, actos programados.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

- La propuesta deberá venir avalada por la mayoría absoluta de los delegados del alumnado.

- La dirección del Centro examinará si la propuesta presentada cumple los requisitos establecidos.

En caso de que la propuesta sea aprobada por el alumnado, la dirección del centro permitirá la inasistencia a clase. La persona que ejerza la dirección del centro adoptará las medidas oportunas para la correcta atención educativa tanto del alumnado que haya decidido asistir a clase, como del resto del alumnado del centro.

Siguiendo estos principios, las NOF deberían establecer un procedimiento concreto y claro para conocimiento de la comunidad educativa, por ejemplo se podrían establecer estos mecanismos a partir del Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria (BOJA 16/07/2010) de la Comunidad andaluza: 1) Los alumnos/as de cada grupo a partir de 3º de ESO mantendrán una reunión en su aula de referencia, en la que el delegado/a marcará en el correspondiente parte de asistencia los nombres de los alumnos/as que, en principio, van a ejercer su derecho a no asistir a clase. 2) Los Delegados/as serán convocados por la Dirección a una Junta de Delegados. Esta reunión de carácter meramente informativo persigue que tanto el alumnado -a través de sus representantes- como la Dirección conozcan las intenciones de los alumnos/as del Centro con respecto a la convocatoria en cuestión. Los delegados/as se limitarán a informar acerca de cuántos alumnos/as de sus respectivos grupos van a ejercer su derecho a no asistir a clase y a comentar aquellos aspectos de la convocatoria que deseen, pero en ningún caso pueden tomar una decisión global con carácter vinculante, que afecte a todo el alumnado, ya que la decisión de ejercer o no los

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

derechos reconocidos corresponde únicamente a cada alumno/a individualmente. 3) Los Delegados/as comunicarán a sus respectivos grupos y a Dirección lo que se haya comentado en la Junta de Delegados. Además, entregarán los partes de asistencia de sus respectivos grupos en Jefatura de Estudios. 4) Los alumnos individualmente deberán comunicar su intención de no asistir a clase y así, además, acreditar que sus padres y madres están enterados de ello. Dicho documento estará a disposición del alumnado en Jefatura y deberá ser entregado en la misma con cuarenta y ocho horas de antelación con respecto a la fecha para la que esté convocada la “huelga” de estudiantes. Al mismo tiempo, este documento será considerado por el Centro como justificación de la no asistencia a clases de los alumnos/as.

5.- Tanto la LODE como el RD 732/1995 matizan que las consecuencias de ejercer el derecho de no asistencia al centro no pueden concretarse ni en la consideración de la ausencia como una falta de conducta, ni como sanción o medida correctora, en la medida en que la ausencia no puede afectar al rendimiento académico. Cosa bien distinta sería que el alumnado en el día de la inasistencia realice alguna conducta que pueda ser objeto de medida correctora, pero en este caso la medida correctora no tendría como causa la propia inasistencia sino por incumplir la normativa referente a las normas de organización funcionamiento y convivencia.

Esto nos lleva a pensar que, más allá de computar la falta, se podrían conculcar derechos de los alumnos si, por ejemplo, ese día estaba previsto un examen. La convocatoria de una prueba para el día de la inasistencia al centro podría vulnerar el derecho del alumno estipulado en la normativa sobre derechos y deberes y esto estaría en abierta contradicción con lo que dispone el RD 732/1995, quien encomienda a la

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

dirección la adopción de las medidas necesarias para que la inasistencia no repercuta en el rendimiento académico del alumno. De esta forma, el profesor no puede dar por explicada más materia ni penalizar con un examen no realizado. El respeto a la normativa debe ser transversal y seguido por los docentes que no podrán “sancionar” la ausencia del alumnado. Pensemos *a contrario sensu* si durante el ejercicio del derecho de huelga de los docentes la administración efectuase alguna actuación improrrogable.

Así como es un deber estipulado en la LODE para el alumnado el respetar las normas de organización, convivencia y disciplina del centro educativo, no lo es menos que el centro y los docentes deben respetar los derechos de los alumnos y no establecer medidas o contrapartidas por la inasistencia que puedan vulnerar los derechos básicos del alumnado, especialmente los que están en la etapa obligatoria. Del mismo modo que el legítimo ejercicio del derecho a la huelga por parte de los docentes no puede ser un resorte para recortar derechos adquiridos, la decisión de inasistencia tampoco puede ser un mecanismo para “sancionar” tácita u oblicuamente a los alumnos.

6.- Uno de los aspectos más controvertidos es la posibilidad u obligatoriedad de que los padres deban no sólo tener conocimiento de la inasistencia sino autorizarla. La LODE ciertamente deja en manos del alumnado a partir de 3º de la ESO la facultad de la decisión sin que tenga que aprobarse concretamente por parte de los progenitores. En el panorama legislativo estatal encontramos desarrollos diversos de decretos sobre derechos y deberes de los alumnos y ROC que matizan estos extremos, pero con todo, muchos centros educativos en sus NOF informan a los padres y otros directamente solicitan autorización para ejercer el derecho de inasistencia. Este aspecto ha venido a

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

aclarase de forma definitiva a través de la Sentencia de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo (sección 4ª; fecha 18/12/2014, nº de recurso 8/2013) sobre el Decreto 39/2008 de la Generalitat Valenciana, relativo a la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos. En ese Decreto (art. 34) se señalaba que *las decisiones colectivas de inasistencia a clase adoptadas por los alumnos y alumnas deberán disponer de la correspondiente autorización de sus padres, madres, o tutores o tutoras, en el caso de que los alumnos o alumnas sean menores de edad.* La sentencia impugnada entiende que el requisito añadido por el apartado segundo del art. 34 del Decreto 39/2008 constituye una vulneración de lo dispuesto por el art. 8 de la LODE, en la redacción dada por la disposición final 1ª de la ley Orgánica 2/2006.

La sentencia impugnada argumenta que la previsión del art. 8 de la LODE sobre la inasistencia a clase está sujeta no sólo a los requisitos impuestos por esa misma norma legal (ser adoptada colectivamente por alumnos a partir del tercer año de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, ser ejercicio del derecho de reunión y ser comunicada previamente a la dirección del centro), sino que queda además expresamente enmarcada "en los términos que establezcan las Administraciones educativas". Esto último sería lo que facultaría a la administración valenciana a modular la regulación legal, introduciendo por vía reglamentaria una condición adicional como la recogida en el apartado segundo del art. 34 del Decreto 39/2008. Añade la recurrente que la autorización de los padres es particularmente importante para exonerar de responsabilidad al centro por las actuaciones de los alumnos durante el tiempo de inasistencia a clase, tal como se prevé en el apartado cuarto del propio

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

art. 34, que es otro de los preceptos reglamentarios concordantes anulado por la sentencia impugnada.

El Tribunal Supremo rechaza radicalmente dichos argumentos y niega que el art. 34 del D 39/2008 se limite a introducir una modulación procedimental para el ejercicio del derecho reconocido por el art. 8 de la LODE, que vendría amparado en la referencia legal a “los términos que establezcan las Administraciones educativas”, sino que, por el contrario, transforma el significado y alcance del mencionado derecho. En efecto el TS señala en su fundamento de derecho tercero:

El motivo único de este recurso de casación, aun estando expuesto de manera inteligente y articulada, no puede ser acogido. Su argumento central no es convincente. Es cierto que el art. 8 LODE permite que las Administraciones educativas modulen el ejercicio de lo que denomina "derecho de reunión" de los alumnos, que en el fondo no es sino un eufemismo para designar las decisiones colectivas de inasistencia a clase en señal de protesta. Pero, sin necesidad de examinar si esta actuación colectiva es realmente una variedad del derecho de reunión consagrado en el art. 21 CE, es incuestionable que el art. 8 LODE reconoce un derecho a los alumnos y que el ejercicio de ese derecho -tal como está legalmente configurado- no queda supeditado a ninguna autorización previa. Este dato es de crucial importancia para resolver la cuestión planteada: someter el ejercicio de un derecho a la previa autorización de otra persona equivale a exigir la concurrencia de dos voluntades. En otras palabras, el ejercicio del derecho ya no depende únicamente de la voluntad de su titular, sino también de la voluntad de la persona llamada a dar la autorización. Esto no es

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

lo previsto en el art. 8 LODE, con arreglo al cual el derecho puede ser ejercido por la sola voluntad de los alumnos. No puede decirse, así, que el art. 34 del Decreto 39/2008 se limite a introducir una modulación procedimental para el ejercicio del derecho reconocido por el art. 8 LODE -algo que encajaría en la referencia legal a "los términos que establezcan las Administraciones educativas"-, sino que transforma el significado y alcance del mencionado derecho. Por ello, asiste la razón a la sentencia impugnada cuando estima que el art. 34 del Decreto 39/2008 y los demás preceptos reglamentarios concordantes contravienen lo establecido por el art. 8 LODE. Cualquiera que sea la valoración que a cada uno le merezca que no sea exigible la autorización de los padres en el supuesto aquí examinado, es incuestionable que ésa fue la opción del legislador y a ella ha de estarse.

El artículo finalmente queda como sigue:

Artículo 34 Decisiones colectivas de inasistencia a clase

1. *De conformidad con en el artículo 8 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, Reguladora del Derecho a la Educación, según la redacción dada por la disposición final primera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, las decisiones colectivas adoptadas por los alumnos y las alumnas a partir del tercer curso de la Educación Secundaria Obligatoria, con respecto a la inasistencia a clase, no tendrán la consideración de faltas de conducta ni serán objeto de sanción cuando éstas hayan sido resultado del ejercicio del derecho de reunión y sean comunicadas previamente a la dirección del centro.*

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

2. *Las decisiones colectivas de inasistencia a clase adoptadas por los alumnos y alumnas deberán disponer de la correspondiente autorización de sus padres, madres, tutores o tutoras, en el caso de que los alumnos o alumnas sean menores de edad.*

Apartado 2 del artículo 34 declarado nulo de pleno derecho por Sentencia 900/2012, de 19 octubre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana.

3. *Las decisiones colectivas de inasistencia a clase, a las que se refiere el apartado anterior, tendrán que estar avaladas por más de 20 alumnos o alumnas, de conformidad con el artículo 1.2 de la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, Reguladora del Derecho de Reunión.*

4. *La autorización del padre, madre, tutor o tutora del alumno o de la alumna para no asistir a clase implicará la exoneración de cualquier responsabilidad del centro derivada de la actuación del alumno o de la alumna, tanto con el resto del alumnado como con respecto a terceras personas.*

Apartado 4 del artículo 34 declarado nulo de pleno derecho por Sentencia 900/2012, de 19 octubre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana.

5. *La autorización del padre, madre, tutor o tutora del alumno o de la alumna deberá cumplimentarse conforme al modelo establecido en el anexo II del presente Decreto.*

Apartado 5 del artículo 34 declarado nulo de pleno derecho por Sentencia 900/2012, de 19 octubre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

6. *En todo caso, los centros docentes garantizarán el derecho a asistir a clase y a permanecer en el centro debidamente atendido al alumnado que no desee ejercitar su derecho de reunión en los términos previstos en la legislación vigente, así como a los alumnos o las alumnas que no dispongan de la preceptiva autorización de sus padres, madres, tutores o tutoras.*

Apartado 6 del artículo 34 declarado nulo de pleno derecho por Sentencia 900/2012, de 19 octubre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana, en cuanto refiere "así como a los alumnos o las alumnas que no dispongan de la preceptiva autorización de sus padres, madres, tutores o tutoras".

7. *Las decisiones colectivas de los alumnos o las alumnas de ejercer su derecho de reunión, que impliquen la inasistencia a clase y la autorización de los padres, madres, tutores o tutoras de los alumnos o las alumnas, deberán ser comunicadas a la dirección del centro con una antelación mínima de cinco días naturales.*

Apartado 7 del artículo 34 declarado nulo de pleno derecho por Sentencia 900/2012, de 19 octubre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana, en cuanto dispone "(.) y la autorización de los padres, madres, tutores o tutoras de los alumnos o las alumnas (.)".

8. *Los centros docentes comunicarán a los padres, madres, tutores o tutoras, con carácter previo, las decisiones colectivas adoptadas por los alumnos o las alumnas respecto al ejercicio del derecho de reunión.*

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

Conviene observar, por otra parte, que la responsabilidad que pueda derivar de las actuaciones de los alumnos durante el tiempo de inasistencia a clase se rige, como no podría ser menos, por las reglas generales en materia de responsabilidad extracontractual, incluido el art. 1903 CC: *Artículo 1902. El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.*

Artículo 1903. La obligación que impone el artículo anterior es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. Los padres son responsables de los daños causados por los hijos que se encuentren bajo su guarda. Los tutores lo son de los perjuicios causados por los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía. Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones. Las personas o entidades que sean titulares de un Centro docente de enseñanza no superior responderán por los daños y perjuicios que causen sus alumnos menores de edad durante los períodos de tiempo en que los mismos se hallen bajo el control o vigilancia del profesorado del Centro, desarrollando actividades escolares o extraescolares y complementarias. La responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.

2.- El Estatuto Básico del Empleado Público contempla la deducción de retribuciones derivada del ejercicio del derecho de huelga, sin que en

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

ningún caso dicha deducción tenga carácter sancionador ni pueda afectar al régimen de prestaciones sociales. Así lo señala el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 31/10/2015), en el artículo 30, citado con anterioridad. Para hacer efectivas las deducciones, la dirección de los centros debe entregar al profesorado una notificación en la que se le comunique los días o -de ser el caso- horas de ausencia por su supuesta participación en la huelga, dándole, en aplicación del procedimiento administrativo, unos días para que justifique documentalmente si la ausencia ha sido por motivos diferentes. Es necesario observar que si el profesor o profesora se negara a firmar el recibí, la dirección del centro procederá a levantar la diligencia correspondiente en presencia de testigos.

Se tiende a pensar que esta actuación de la Administración es improcedente porque vulnera la libertad de los funcionarios pero es un asunto resuelto y que tiene como fundamento la STS de 01/10/1992 que estipula: *La Administración podrá preguntar a los funcionarios si han participado o no en la huelga y si desean alegar algo al respecto, sin que ello constituya una intromisión en la libertad ideológica, siendo tan sólo el medio de constatar la participación en la huelga para aplicar el efecto legalmente previsto en el régimen retributivo.* Previamente al descuento en nómina la Delegación está obligada a notificar a los afectados la Resolución administrativa acordando la deducción, dado que, si no lo hace, prescindiendo del procedimiento que está legalmente establecido, produciría indefensión, y, según el artículo 47 de Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (02/10/2015), procedería la nulidad de las deducciones practicadas en la nómina.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

De esta forma, en el plazo de unos días (los que establezca la administración pertinente) siguientes al ejercicio del derecho de huelga por el personal del centro, las direcciones efectuarán el trámite de audiencia a los interesados con un documento que se le entregará. Transcurrido el plazo de alegaciones de los interesados (normalmente 10 días hábiles; excluidos sábados domingos y festivos), las direcciones remitirán a la Delegación correspondiente el documento del trámite de audiencia y, de ser el caso, las alegaciones formuladas por la interesada o interesado, o, si es el caso, documento en el que se certifique que no se formularon alegaciones. Indicar que, en principio, sería indiferente la condición del trabajador (funcionario o laboral, docente o no docente) ya que el modelo debe emplearse para todo o personal al servicio de las administraciones públicas.

6.2 DESCUENTO DE HABÉRES AL PROFESORADO.

En cuanto al hecho de que se descuente sólo por horas al profesor que en su jornada tiene un número determinado de horas, hay que observar que las convocatorias de huelga tienen una duración definida. Por ejemplo, las convocatorias de huelgas generales que afectan a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores/as y empleados/as públicos/as de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico del Estado Español indican su desarrollo: habitualmente entre las 00:00 horas y las 24:00. Por lo tanto, en estos casos no se puede hacer huelga por horas (sean las que sean) de su jornada, ya que se entiende que acepta la convocatoria que abarca todo el día, no parcialmente. Cosa bien distinta sería si la huelga es parcial y se realiza en varias franjas horarias.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

Por otro lado, el malestar de los docentes tiene mucho fundamento si la dirección inquiera a cada uno para que aclare con antelación su participación en la huelga. Es legítimo, como se acaba de ver, preguntar *a posteriori* a efectos de descuento de haberes, pero hacerlo con antelación conculca derechos del trabajador y, de forma especial, su libertad en el ejercicio de los derechos que le asisten como empleado público. Es, sin embargo, lógico que la dirección quiera tener una idea aproximada de cómo se va a presentar la jornada de huelga, toda vez que como responsable del centro debe conjugar los derechos del profesorado con los del alumnado y organizar la jornada. Los servicios mínimos podrían verse literalmente desbordados por la asistencia del alumnado, de tal forma que es más que lógico que la dirección quiera tener *grosso modo* una previsión más o menos precisa. Dependiendo de la habilidad y agudeza de la dirección se puede tantear y tener una cierta previsión del desarrollo de la huelga, pero sin preguntar abiertamente, lo cual podría interpretarse como una presión al docente.

6. 3. CUESTIONES DEL CENTRO CONCERTADO.

En relación al director de un centro concertado que pregunta cómo debe realizar el procedimiento de deducción de haberes a los docentes de su centro que ejerzan su derecho a la huelga, indicar que el director deberá enviar por el procedimiento que la administración establezca una certificación, debidamente firmada, en la que figure la relación de profesores/las que asistieron a la huelga, haciendo constar expresamente que se les dio el correspondiente trámite de audiencia.

La administración establecerá un procedimiento para la deducción de haberes a este personal en pago delegado. Debe recordarse que este personal en pago delegado tiene una vinculación específica con la

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

administración a través del titular del centro, pero en ningún caso estamos ante empleados públicos y justamente por eso no le son de aplicación la normativa anteriormente citada, ni lo relativo al Estatuto Básico del Empleado Público ni al Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Por otra parte, normalmente las administraciones establecen en los diarios oficiales las normas para garantizar los servicios esenciales durante la huelga, que suelen ser los mismos que para los centros públicos.

En cuanto al régimen disciplinario que se debe aplicar al personal del centro concertado debemos remitirnos al VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos contenido en la Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17/08/2013), cuyo Título VI se dedica a las Faltas, sanciones, infracciones. Es el empresario quien tiene la posibilidad y la responsabilidad de sancionar a sus trabajadores, aunque estos asuntos ya no son directamente responsabilidad de la administración educativa.

7. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Sería preciso elaborar dos escritos de contestación conteniendo las consideraciones antes mencionadas en cada caso planteado y, respecto al asunto del centro concertado, lo mejor sería girar visita al centro para aclararle los aspectos que requiere.

8. CONSIDERACIONES.

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

En el caso específico del mal llamado derecho a la huelga del alumnado a partir de 3º de la ESO es preciso destacar, por un lado, la *ambigüedad* lógica de la totémica referencia esencial (la LODE) que evidentemente debe ser por definición un texto con un grado de abstracción legal. Sin embargo, ese carácter genérico no es el problema en sí mismo sino su desarrollo reglamentario. Es ahí donde se ve con nitidez que en las legislaciones, de muy distintas velocidades e intensidades, de las comunidades autónomas se dan regulaciones con cierta ambigüedad y con diferente desarrollo. Confiarlo todo -como se hace en la LODE sin desarrollo legal- a que cada centro desgrane administrativamente los pormenores de la participación del alumnado en la concreción del derecho de reunión e inasistencia, es condenar a que la pragmática desemboque en un inquietante y hasta frustrante reino de taifas, tanto entre las comunidades autónomas como entre los propios centros. De esta forma se debería reflexionar, habida cuenta de las competencias de las diferentes comunidades autónomas, desde un marco global a fin de establecer referencias legales comunes para que los derechos puedan ejercerse con garantías legales y procedimentales idénticas y evitar que la coletilla *en los términos que establezcan las Administraciones educativas*, no sea una cantinela vacía y una inacción sonrojante.

Cabe también considerar la participación del alumno en la divergencia y desacuerdo con las políticas educativas como una suerte de derecho democrático que debe enseñarse expresamente y de forma transversal en los centros, pero conviene insistir, desde unas reglas de juego claras y trasladando la convicción de unas reglas democráticas garantistas que conviene matizar y respetar. Las propias administraciones educativas, en general, suelen minusvalorar, en una

CASO PRÁCTICO: PROCEDIMIENTO DEL CENTRO Y DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL ALUMNADO Y PROFESORADO QUE EJERCE EL DERECHO DE HUELGA.

AUTOR: TORRES VIZCAYA, INSPECTOR DE EDUCACIÓN.

suerte de pirueta administrativa y evidente contradicción, la participación del alumnado, confiriéndole, de este modo, una escasa importancia. Seguramente será este el motivo del desinterés y laxitud del tratamiento y procedimiento, pero no debería de ser argumento de peso para un desarrollo claro de la legalidad y los procedimientos.

Desde el punto de vista de la Inspección educativa se necesita una normativa clara para que se pueda supervisar y asesorar a las direcciones de los centros de forma clara y homogénea. Aun conociendo que el derecho de los alumnos no es equiparable al de los empleados públicos no debe dejarse en la ambigüedad el despliegue y concreción del *modus operandi* de los primeros.

BIBLIOGRAFÍA.

Además de la normativa citada en el apartado 5º de este artículo, cabe añadir las siguientes referencias bibliográficas:

- Sentencia de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo (sección 4ª; fecha 18/12/2014, nº de recurso 8/2013) sobre el Decreto 39/2008 de la Generalitat Valenciana sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores o tutoras, profesorado y personal de administración y servicios.
- Sentencia 900/2012, de 19 octubre, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana.
- Resolución de 30 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17/08/2013)