Huelga docente: posibilidades de no evaluar y riesgos de no consignar calificaciones

Ámbito: Centros públicos de enseñanza no universitaria de la Comunidad de Madrid. Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato, FP, Educación Especial, Personas Adultas y Régimen Especial mientras siga vigente la Orden 4252/2026, de 7 de octubre.

Objeto: Distinguir el ejercicio del derecho de huelga, la asistencia y validez de las juntas de evaluación, el deber individual de introducir notas en Raíces y los riesgos de una negativa sin cobertura jurídica.

Conclusión principal

Dos obligaciones diferentes. La evaluación y consignación individual de calificaciones no es idéntica a la participación en la sesión colegiada de evaluación. La huelga el día de la junta no elimina la obligación de introducir notas que ya era exigible durante días de trabajo ordinario.

Protección de la huelga. No debe imponerse trabajo docente ordinario durante una jornada de huelga legítima, salvo prestaciones válidamente comprendidas en los servicios mínimos. En los demás casos deben examinarse las fechas, los requerimientos y el tiempo efectivo disponible.

Prudencia esencial. La ausencia del tutor o las objeciones al quórum pueden justificar reclamar el aplazamiento de determinadas actuaciones colegiadas, no constituyen una exención de calificar en Raíces y una vez solicitado el aplazamiento de estas sesiones, conviene que intervenga el Comité de Huelga, o en su defecto, STEM.

1. Posibilidades y garantías: primera valoración conjunta

1.1. Ausencia del tutor huelguista y posible esquirolaje interno

La normativa atribuye a los tutores funciones de coordinación, conducción, documentación o comunicación de la evaluación, con alcance distinto según la enseñanza. Si Jefatura de Estudios, Dirección u otro docente asume excepcionalmente tareas del tutor huelguista para neutralizar el efecto de la huelga, existen indicios de esquirolaje interno. La STC 33/2011 y la STC 24/2026 respaldan el examen de esta sustitución funcional. [2] [3]

No obstante, no toda junta sin tutor es automáticamente nula: hay que verificar la competencia asignada en la enseñanza concreta, el tipo de sesión y las tareas realmente sustituidas. Los profesores no huelguistas conservan sus funciones ordinarias.

El procedimiento a seguir sería que el día de la evaluación en el que se constate que el tutor está de huelga, un docente del grupo notifique esta circunstancia al Equipo Directivo y solicite la confirmación de si se celebra o aplaza la sesión de evaluación, advirtiendo de que no aplazarlo podría incurrir en sustitución de las funciones del tutor y, por tanto, incurrir en esquirolaje interno.

1.2. Quórum y adopción válida de acuerdos

En las decisiones colegiadas existe un argumento para aplicar las reglas del artículo 17 de la Ley 40/2015. Su artículo 17.2 exige, para los órganos comprendidos en su ámbito, presidencia y secretaría —o quienes legalmente les suplan— y al menos la mitad de sus miembros. La aplicación automática a todos los equipos docentes no está establecida de manera uniforme. [4]

La STSJ Madrid 578/2024, de 7 de octubre (ECLI:ES:TSJM:2024:12948), razona sobre el funcionamiento colegiado de los equipos docentes de ESO y las mayorías de promoción y titulación; no resuelve directamente un litigio sobre quórum de asistencia. Su casación fue admitida por auto de 21 de enero de 2026 (rec. 9115/2024), de modo que no procede presentarla como doctrina firme del Tribunal Supremo. [5]

Distinción imprescindible. La falta de quórum puede afectar a acuerdos colegiados de promoción, titulación u otras decisiones del equipo docente; las calificaciones individuales de materias, áreas o módulos no se convierten por ello en acuerdos colegiados.

Miembros del equipo docente	Mitad orientativa (si procede art. 17.2)
6	3
8	4
10	5
12	6
15	8

Ejemplos orientativos, no una regla uniforme para cualquier junta. También han de comprobarse las sustituciones previstas, la composición real del equipo y las exigencias específicas de cada tipo de decisión.

1.3. Orden 4252/2026 de servicios mínimos

La Orden 4252/2026, de 7 de octubre, fija la dotación y las funciones esenciales de personal en los centros durante la huelga. En su texto publicado el 9 de octubre no incluye expresamente la celebración de juntas de evaluación o la introducción ordinaria de notas como prestaciones mínimas ni autoriza específicamente la sustitución del tutor huelguista. [6]

El apartado 3.2 encomienda a dirección y jefatura ejercer sus funciones respectivas y garantizar la atención y permanencia del alumnado. El apartado quinto garantiza que la orden no limita los derechos reconocidos por la normativa reguladora de la huelga. Las designaciones de servicios mínimos deben interpretarse según su alcance y no como reincorporaciones voluntarias a todo el trabajo ordinario.

2. Supuestos individuales de protección frente a la exigencia de calificar

2.1. Huelga continuada desde el 14 de octubre, salvo servicios mínimos

Cuando un docente ha secundado de manera continuada la huelga desde el inicio, con excepción únicamente de los días en que fue designado obligatoriamente para servicios mínimos, existe una defensa sólida frente a la exigencia de ejecutar actividades ordinarias de evaluación cuyo plazo se desarrolla íntegramente durante el paro y que no forman parte de aquellos servicios.

La presencia forzosa para prestar servicios mínimos no equivale, por sí sola, a una vuelta voluntaria a la actividad docente ordinaria. Deben revisarse el nombramiento y las funciones exigidas. No se trata de una exención definitiva: las obligaciones ordinarias reaparecen en los periodos de prestación efectiva de servicios.

2.2. Días de trabajo intercalados y huelga continua desde antes del requerimiento

Supuesto especialmente importante: el docente alterna jornadas de trabajo y huelga desde el 14 de octubre; después vuelve a secundar la huelga ininterrumpidamente antes de recibir la convocatoria de la junta y el requerimiento de introducir las calificaciones, y permanece en huelga durante todo el plazo concedido.

Criterio defendible. Los días trabajados anteriormente no convierten en exigibles durante la huelga tareas cuyo requerimiento y periodo de ejecución nacen después de reanudar el paro, siempre que no existiera ya una obligación de calificación incumplida en las jornadas de trabajo.

Hay que comprobar si existían calendarios académicos o plazos de Raíces aprobados y comunicados antes de la última reincorporación y si hubo una oportunidad material de cumplir durante el trabajo efectivo. La fecha del correo específico no es necesariamente la primera fecha de exigibilidad de la calificación.

2.3. Convocatoria recibida mientras el docente permanece de huelga

Un mensaje ordinario del centro enviado durante la huelga no transforma la introducción de notas en prestación obligatoria durante el paro. La falta de conocimiento efectivo del mensaje puede reforzar la inexistencia de incumplimiento culpable, pero no es la justificación principal y no debe confundirse con la invalidez de toda notificación.

Las notificaciones administrativas formales, en especial las electrónicas sujetas a la Ley 39/2015, pueden producir efectos sin lectura material en determinados supuestos. Es necesario distinguir esas notificaciones de los avisos internos por correo profesional. [7]

2.4. Doctrina temporal de la STC 126/1992

La STC 126/1992 trató de profesores universitarios que, sin estar de huelga, habían adquirido un compromiso de corrección y entrega de exámenes antes del 30 de junio de 1987 y que se incorporaron posteriormente al paro. El Tribunal rechazó que la huelga posterior amparase aquel incumplimiento ya producido. [1]

Consecuencia. La sentencia no dispensa automáticamente de evaluar a quien participa en la huelga; obliga, en cambio, a diferenciar la obligación ya incumplida antes del paro de la tarea exigida mientras se ejerce legítimamente ese derecho.

3. Obligación de calificar cuando se ha trabajado y existió requerimiento correcto

Si el docente se reincorpora al trabajo ordinario, recibe en tiempo y forma un requerimiento válido para introducir las notas en Raíces y dispone de tiempo efectivo y evidencias suficientes para cumplir durante las jornadas trabajadas, debe consignar las calificaciones aunque haga huelga el día de la junta de evaluación.

Son cuestiones distintas: (a) haber calificado e introducido notas en Raíces; (b) asistir a la sesión de evaluación; (c) coordinar la sesión como tutor y (d) participar en decisiones colegiadas. La huelga en la fecha de la junta no extingue un deber individual anteriormente exigible ni constituye excusa retroactiva.

Comprobaciones necesarias. Fecha y contenido de la comunicación, calendario de evaluaciones, apertura de Raíces, vencimiento del plazo, días de trabajo ordinario, disponibilidad de evidencias y posibilidad real de cumplir en ese tiempo.

Secuencia temporal	Criterio
Requerido correctamente mientras trabaja; plazo efectivo durante jornadas de trabajo; huelga el día de junta	Debe introducir las calificaciones dentro del plazo, si hay base objetiva para calificarlas.
Trabajó días sueltos; vuelve a la huelga antes del requerimiento; plazo íntegro durante huelga	Defensa relevante para no consignar durante el paro si no hay incumplimiento previo.
Conocía el calendario cuando trabajaba, pero el plazo llega íntegramente durante huelga	Caso discutible: examinar exigibilidad real, datos disponibles y tiempo de trabajo efectivo.
Deja vencer un plazo exigible mientras trabaja y comienza huelga después	Riesgo disciplinario: la huelga no justifica retroactivamente el incumplimiento.
Requerimiento durante huelga; reincorporación antes del vencimiento y tiempo real para cumplir	Puede exigirse el cumplimiento durante el trabajo ordinario, según las circunstancias.

4. Insuficiencia objetiva de evidencias de aprendizaje: respuesta documentada

Cuando existan dudas fundadas sobre si se dispone de evidencias suficientes para evaluar conforme a la Programación Didáctica, no procede inventar notas ni afirmar de modo genérico que la huelga impide evaluar a todos. Deben identificarse criterios concretos que no puedan valorarse, evidencias disponibles, instrumentos pendientes y alternativas académicamente válidas.

Desde STEM se recomienda el siguiente procedimiento, durante jornadas de trabajo ordinario:

1. Hacer constar en las actas de los Departamentos Didácticos o equipos de Ciclo los criterios de evaluación afectados, las evidencias existentes y las razones concretas de insuficiencia conforme a la Programación Didáctica.
2. Elevar a Jefatura de Estudios una consulta escrita sobre cómo evaluar en dichas condiciones, solicitando instrucciones expresas y motivadas.
3. Solicitar que el Equipo Directivo traslade formalmente la consulta al Servicio de Inspección Educativa correspondiente, interesando una respuesta escrita con instrucciones aplicables al centro.
4. Pedir que las instrucciones recibidas se comuniquen al profesorado y consten, cuando proceda, en las actas departamentales o de ciclo.
5. Si el plazo está próximo a vencer, solicitar de forma expresa medidas o instrucciones provisionales y dejar constancia de las actuaciones realizadas.

Advertencia. La consulta a Inspección no suspende automáticamente los plazos ni exime por sí sola del deber de evaluar. La duda debe ser pedagógica y real; no debe utilizarse como fórmula genérica para eludir tareas exigibles en jornadas de trabajo.

5. Matriz de riesgos cuando se dejan de introducir calificaciones

Los niveles siguientes son una valoración orientativa de exposición jurídica y disciplinaria; no expresan probabilidades ni predeterminan el resultado de un expediente. Deben examinarse el régimen funcionarial aplicable y los hechos probados.

Supuesto	Riesgo orientativo	Por qué
Huelga legítima durante el plazo, sin servicio mínimo de evaluación	Bajo	La huelga protege frente al trabajo ordinario mientras dura el paro.
Huelga desde el 14/10, solo interrumpida por servicios mínimos delimitados	Bajo a moderado	La cobertura es fuerte, pero exige probar los nombramientos y que no existía obligación anterior incumplida.
Días trabajados previamente; huelga continuada antes de convocatoria y plazo	Bajo a moderado	Defensa temporal razonable; riesgo mayor si ya existía calendario o deber exigible.
Tutor en huelga sustituido excepcionalmente por otro docente	Riesgo de vulneración del derecho por la organización	Debe acreditarse sustitución de funciones, no solo ausencia del tutor.
Quórum discutido en acuerdos colegiados	Variable	Se debe analizar cada decisión y la aplicación no uniforme del art. 17.
Evidencias insuficientes, dificultad concreta documentada y consulta escrita	Bajo a moderado	Demuestra diligencia; no paraliza automáticamente la evaluación.
Requerimiento válido en jornadas de trabajo y posibilidad efectiva; no califica	Alto	Posible desobediencia o incumplimiento de funciones, según prueba y gravedad.
Negativa expresa y reiterada sin causa, con posible daño académico	Muy alto	Puede agravar la calificación disciplinaria por intencionalidad, persistencia y perjuicio.

6. Riesgo disciplinario fuera de los supuestos protegidos

6.1. Marco de deberes y garantías

El artículo 91.1.b de la LOE atribuye al profesorado la evaluación del aprendizaje. El EBEP reconoce el ejercicio del derecho de huelga (art. 15.c) y establece el régimen de responsabilidad disciplinaria (arts. 93 a 98). Su artículo 94 exige legalidad, tipicidad, proporcionalidad, culpabilidad y presunción de inocencia. [8] [9]

El artículo 95.2 del EBEP contempla faltas muy graves en supuestos especialmente graves —como abandono del servicio o no hacerse cargo voluntariamente de tareas encomendadas, con los requisitos exigibles—. En el régimen disciplinario aplicable, el RD 33/1986 recoge como faltas graves la desobediencia debida y la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento y, como leves, el descuido o negligencia en funciones. Se debe comprobar la aplicabilidad de cada precepto y la normativa autonómica. [10]

6.2. Posibles respuestas administrativas

Una conducta injustificada puede dar lugar a requerimientos formales, advertencias, investigaciones o procedimientos disciplinarios. Según su tipificación y gravedad, podrían imponerse apercibimientos, suspensión de funciones u otras sanciones legalmente previstas; las sanciones máximas son excepcionales y nunca automáticas. La dirección puede tramitar actuaciones por faltas leves conforme al marco competencial aplicable. [9] [10] [11]

En la valoración resultan relevantes la claridad y validez de la instrucción, su conocimiento o eficacia notificadora, la posibilidad objetiva de cumplir, la reiteración de la negativa, el perjuicio real para el alumnado y la existencia de una justificación fundada. No basta la discrepancia con la dirección para legitimar toda desobediencia.

6.3. Tres situaciones que no deben confundirse

Ejercicio de huelga. La omisión de tareas ordinarias durante jornadas legítimas de paro, dentro de su cobertura, no constituye por sí misma una infracción disciplinaria.

Imposibilidad académica acreditada. No disponer realmente de evidencias suficientes exige una respuesta profesional documentada y consulta de instrucciones; no equivale automáticamente a una negativa culpable.

Negativa sin cobertura. Rehusar consignar notas cuando se está trabajando, existe requerimiento válido y hay posibilidad objetiva de cumplir expone a un riesgo disciplinario elevado, aunque se haga huelga después o se discrepe del calendario.

7. Aplicación en todas las enseñanzas: verificación por etapa

La prohibición de sustitución funcional deriva del derecho fundamental y rige en todas las enseñanzas; no obstante, las funciones del tutor y las reglas concretas de sesión deben verificarse conforme a cada normativa específica. Resumen extraído de los documentos preliminares aportados por STEM:

Enseñanza	Referencia y especialidad a verificar
Infantil	Orden 460/2023: coordinación de la intervención educativa, seguimiento e información a familias.
Primaria	Orden 130/2023: coordinación del equipo y sesiones de seguimiento y evaluación final.
ESO	Orden 1712/2023, art. 22: sesiones coordinadas por tutor; asesoramiento de orientación y equipo directivo.
Bachillerato	Orden 2067/2023, arts. 20-21: coordinación y acta de sesión atribuidas a tutoría.
Formación Profesional	Decreto 27/2025, art. 47, y Orden 893/2022 en lo vigente: acuerdos colegiados y funciones de tutor; particularidades a distancia.
Educación Especial	Orden 2808/2023: tutoría, coordinación y comunicación; distinguir atención esencial del alumnado.
Personas Adultas	Orden 4049/2024 para ESO de personas adultas; examinar cada oferta de CEPA.
Régimen Especial	Decreto 8/2022 para determinados conservatorios; EOI y otras enseñanzas tienen regímenes específicos.

8. Actuación recomendada al profesorado y a los centros

1. Conservar calendario de evaluación, fechas de convocatoria, requerimientos, acceso a Raíces y acreditación de jornadas de trabajo, huelga y servicios mínimos.
2. Separar expresamente: obligación individual de introducir notas, asistencia a junta, funciones de tutor y adopción de acuerdos colegiados.
3. Si se cuestiona la sustitución de tutor, solicitar por escrito la identificación de las funciones asumidas por cada interviniente y pedir el aplazamiento de las actuaciones afectadas.
4. Si se cuestiona el quórum, pedir la relación de miembros/asistentes, el criterio de constitución y el resultado de acuerdos colegiados; solicitar constancia de la objeción en el acta.
5. Si hay insuficiencia de evidencias, documentar criterios y actuaciones en actas de Departamento/Ciclo, solicitar instrucciones a Jefatura y consulta escrita del Equipo Directivo a Inspección.
6. Si el docente está trabajando y existe requerimiento válido y posibilidad real de cumplimiento, introducir las calificaciones en plazo o plantear antes del vencimiento la imposibilidad objetiva, por escrito.
7. Antes de una negativa fuera de los supuestos claramente protegidos, solicitar asesoramiento jurídico-sindical individual; no presumir inmunidad disciplinaria por la mera existencia de una huelga.

9. Textos breves para incorporar en actas y solicitudes

9.1. Acta de Departamento Didáctico o de Ciclo: evidencias insuficientes

«Se hace constar la existencia de dudas fundadas sobre la suficiencia de las evidencias de aprendizaje disponibles para valorar determinados criterios de evaluación previstos en la Programación Didáctica. Se identifican como

afectados los criterios [indicar], las evidencias disponibles [indicar] y las actuaciones pendientes [indicar]. Se acuerda consultar por escrito a Jefatura de Estudios cómo proceder y solicitar que el Equipo Directivo eleve la cuestión a Inspección Educativa para recibir instrucciones escritas, sin perjuicio de los plazos y de las obligaciones legalmente exigibles».

9.2. Petición de aplazamiento por ausencia del tutor o quórum

«Solicitamos que se verifique la constitución válida de la sesión y la atribución normativa de sus funciones de coordinación y documentación, dado que la persona titular de la tutoría está ejerciendo el derecho de huelga. En caso de que la sesión exija sustituir funciones de la persona huelguista o no reúna las garantías aplicables para adoptar acuerdos colegiados, interesamos el aplazamiento de las actuaciones afectadas y la constancia de esta objeción en el acta».

9.3. Solicitud a Jefatura e Inspección

«Ante la insuficiencia concreta de evidencias para determinados criterios de evaluación, solicitamos instrucciones motivadas por escrito sobre los procedimientos de valoración académica aplicables y que se remita la consulta, por conducto del Equipo Directivo, al Servicio de Inspección Educativa, con petición de respuesta escrita. Hasta recibirlas, solicitamos asimismo indicaciones provisionales sobre cómo atender los plazos académicos y proteger la evaluación objetiva del alumnado».

10. Fuentes normativas y jurisprudenciales

[1] STC 126/1992, de 28 de septiembre. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1992-23996

[2] STC 33/2011, de 28 de marzo. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-7622

[3] STC 24/2026, de 12 de marzo. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8279

[4] Ley 40/2015, arts. 17.2 y 17.5. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566

[5] STSJ Madrid 578/2024, 7 de octubre, ECLI:ES:TSJM:2024:12948. https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-contencioso-administrativo-tribunal-superior-justicia-sala-lo-contencioso-administrativo-seccion-octava-7-10-24-48633890

[6] Orden 4252/2026, BOCM de 9 de octubre. https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2026/10/09/BOCM-20261009-25.PDF

[7] Ley 39/2015, arts. 40 a 43. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565

[8] LOE, art. 91.1.b. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899

[9] EBEP, arts. 15.c y 93 a 98. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719

[10] Real Decreto 33/1986, arts. 7 y 8. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-1216

[11] Comunidad de Madrid, actuaciones para faltas leves. https://www.comunidad.madrid/educacion/direcciones-centros-docentes