



SAILBURUA
LA CONSEJERA

ORDEN DE 12 DE MAYO DE 2017 DE LA CONSEJERA DE TRABAJO Y JUSTICIA POR LA QUE SE GARANTIZA EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES A LA COMUNIDAD QUE SE HAN DE PRESTAR DURANTE LA HUELGA CONVOCADA PARA LOS DÍAS 16 Y 23 DE MAYO DE 2017 EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA NO UNIVERSITARIA Y CONSORCIO HAURRESKOLAK DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO.

Las organizaciones sindicales ELA, LAB y STEE-EILAS, han convocado para los días 16 y 23 de mayo de 2017, durante toda la jornada, huelga en el sector de la enseñanza pública no universitaria y Consorcio Haurreskolak de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Según los convocantes, la huelga se convoca "en defensa de las condiciones laborales y de la enseñanza pública". "Los colectivos llamados a la huelga son: 1.- Profesores y profesoras de la Escuela Pública de la Comunidad Autónoma Vasca (alrededor de 26.000 personas trabajadoras). 2.- Personal Laboral de Educación Especial de la Enseñanza Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco (alrededor de 1.100 personas trabajadoras). 3.- Personal Laboral de Servicios de Educación Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco (alrededor de 900 personas trabajadoras y 4.- Trabajadores y trabajadoras del Consorcio Haurreskolak (alrededor de 1.300 personas trabajadoras)."

Por otra parte, la organización sindical CCOO IRAKASKUNTZA, ha convocado, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, para el día 16 de mayo de 2017 una huelga general en el ámbito de la enseñanza pública no universitaria que afectará a todas las actividades desempeñadas por los empleados públicos docentes y no docentes de las administraciones públicas educativas establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico autonómico.

Según el tenor literal de la convocatoria, la huelga se llevará a efecto el día 16 de mayo de 2017 y tendrá lugar durante la jornada laboral de ese mismo día comenzando a las 0 horas y terminando a las 24 horas. Para aquellas trabajadoras y trabajadores de centros con jornadas especiales comenzará a las 22 horas del día 15 de mayo hasta las 8 horas del día 17, computando, en cada caso, hasta la hora de finalización de su jornada específica. Los motivos de huelga son:

"Por los responsables educativos de las distintas administraciones y organismos públicos se vienen tomando medidas de manera unilateral que afectan a la mayor parte de los ciudadanos y ciudadanas, tanto a los profesionales de la enseñanza, como a padres y alumnos.



Del conjunto de medidas realizadas o en desarrollo se deducen consecuencias negativas e inmediatas para los Trabajadores de la Enseñanza, tanto del ámbito público como privado concertado, desde la Educación Infantil a la Universidad.

Entre las muchas medidas tomadas, cabe destacar:

SIETE AÑOS DE RETROCESO Y RECORTES EDUCATIVOS

El Real Decreto-Ley 8/2010 de recortes del 5% de salarios y de la congelación retributiva para los Empleados Públicos supone el inicio de una serie de ajustes en las condiciones sociolaborales del profesorado y para nuestro sistema educativo. Siete años más tarde la acumulación de dichos recortes y las contrarreformas educativas (LOMCE, reforma de la LOU y Reales Decretos de desarrollo de ambas normas) han supuesto un gran retroceso que nos sitúa en condiciones del siglo pasado. También, la Ley 6/2011 de 23 de diciembre, por la que se aprueban los presupuestos de la CAE para 2012, que suspende y suprime, entre otros, varios derechos laborales: EPSV ITZARRI, la prima por jubilación voluntaria, el abono de los complementos por IT y los permisos horarios por razón de edad.

De forma sucinta exponemos algunas de las medidas que han generado las mayores agresiones a los trabajadores de la enseñanza y por tanto a la educación.

Menos profesorado y menos personal en los centros educativos y universidades, más precariedad laboral

Las reducciones de plantillas por efecto de la tasa de reposición, el incremento de la carga académica, la desaparición de programas,... han supuesto la destrucción drástica de puestos docentes y de personal no docente y un aumento en la precariedad de los mismos. Según los datos del MINHAP entre enero de 2012 y enero de 2016 se han perdido 41.014 puestos de funcionarios docentes en los niveles anteriores a la universidad, 4.643 profesores universitarios y 2.470 puestos de personal de administración y servicios de las universidades.

La continua reducción de la Oferta de Empleo Público que se ha venido sufriendo desde el 2011 en que la cifra de interinidad en la docencia era de 8% ha supuesto una disminución drástica de los puestos docentes (alrededor de 35.000) y un aumento en la precariedad de los empleos. Esto supone que el 25% del profesorado de enseñanzas no universitarias es interino, colectivo al que debería garantizarse una estabilidad en el empleo.

En el resto de los sectores, la temporalidad y la precariedad también se ha incrementado significativamente.

- 1. Entre el personal de servicios educativos y complementarios (PSEC), el 30% tiene contratos temporales.*
- 2. El 41% del personal docente e investigador (PDI) de las universidades públicas tiene contratos temporales y en muchos casos precarios.*
- 3. La mayoría del personal investigador, contratado con cargo al capítulo VI de los presupuestos de las universidades, tiene contratos temporales.*
- 4. En las plantillas del personal de administración y servicios de las universidades públicas la temporalidad ha crecido hasta alcanzar el 17%.*



Menos recursos

A los recortes de recursos humanos y educativos hay que añadir los recortes de las inversiones en infraestructuras, mobiliario y equipos para todos los niveles educativos, el descenso generalizado de los gastos de funcionamiento de los centros educativos, disminución en los gastos de personal docente y no docentes

Menos financiación

La variación entre los presupuestos en educación del gobierno Vasco de 2017 y del 2012 supone aun un recorte, ya que se sigue sin recuperar el 25,3% que supuso entonces, frente al actual 24,07%.

A esto hay que añadir las cantidades retraídas a los Empleados Públicos en 2010(-5% de recortes en salarios), así como su aplicación en la enseñanza concertada.

Peores condiciones sociolaborales

La política educativa de recortes impuestas por el gobierno han afectado sustancialmente a las condiciones de vida de los trabajadores de la enseñanza:

- Al recorte del 5% en salarios de todos los trabajadores del sector se añade la congelación de los mismos, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo que supera en el 15,4% si tenemos en cuenta la evolución del IPC. Entre 2010-2016 los docentes han dejado de percibir entre 10.000 y 16.000 euros del salario bruto (sin antigüedad) dependiendo del cuerpo al que pertenezca.
- Se han suprimido las prestaciones económicas por baja de incapacidad temporal, de manera que no se cobra el 100% de las retribuciones durante el tiempo que se está de baja por enfermedad.
- Se han suspendido y/o rebajado de forma generalizada la concesión o abono de cualquier ayuda en concepto de acción social, así como cualquier otra que tenga la misma naturaleza o finalidad.
- No se cubren las bajas hasta los 5 días de su notificación.
- Suspensión de la reducción de horas lectivas de mayores de 58 años.
- Se han flexibilizado las atribuciones docentes convirtiendo al profesorado en "polivalente", obligando a impartir docencia en especialidades diferentes a la propia y a la reducción de plantillas.

Por tanto, el sector de Enseñanza exige:

- La derogación del RD-Ley 14/2012 de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo que introdujo los mayores recortes educativos y la derogación del RD-Ley 20/2012.
- La derogación de la Ley 6/2011, de 23 de diciembre, por la que se aprueban los presupuestos generales de la CAE para el ejercicio 2012 que suspende y suprime varios derechos laborales de los empleados públicos de Euskadi.
- La derogación del Plan HEZIBERRI 2020, con los decretos y normas correspondientes.
- La derogación de la LOMCE y de las reformas de LOU. Igualmente exigimos la derogación de los decretos de desarrollo de ambas normas.
- La retirada del recurso de paralización de la LOMCE interpuesto por el gobierno ante el tribunal Constitucional.
- La reversión de los recortes en la Educación y en las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza

- La negociación colectiva de todos los aspectos que afecten a los trabajadores de la enseñanza en todos sus niveles y la reversión de las actividades externalizadas a la titularidad y gestión pública..
- La participación prioritaria de los SINDICATOS junto a otros agentes sociales en las negociaciones de un Pacto por la Educación y una futura Ley Educativa Vasca.

Por si no fuera bastante y en lo que afecta directamente a los Trabajadores de la Enseñanza:

- Se mantiene una ley segregadora que establece itinerarios excluyentes, que selecciona y clasifica al alumnado, incluso antes de finalizar la enseñanza obligatoria. Ello con consecuencias inmediatas para los Trabajadores de la Enseñanza.
- Una ley sin financiación suficiente, lo que añade nuevos problemas al sistema educativo.
- Evaluaciones externas y tempranas que llevan a la separación/segregación del alumnado y de los centros sin que se tenga en cuenta la situación socioeconómica de origen o cualquier otra circunstancia personal.
- Un procedimiento que abre la puerta a la especialización y clasificación de los centros que llevará necesariamente a la selección del alumnado en función de sus niveles académicos.
- El fortalecimiento de las direcciones de los centros incidiendo en la selección del personal docente e, incluso, en la selección de los alumnos. Ello con las consecuencias de afectación al derecho de movilidad del profesorado.
- La reducción de la optatividad y en consecuencia de las materias de modalidad en el Bachillerato lo que lleva a un recorte y a una reubicación en el profesorado, afectando a sus condiciones laborales.
- La inestabilidad de las plantillas de los centros, con un alto grado de interinidad e inseguridad laboral, que incide en la calidad educativa.
- Una Formación Profesional básica que da lugar, necesariamente, a una segregación temprana del alumnado para llevarle al mundo laboral con una mínima formación y excluyéndoles de la formación reglada y de las vías de integración, que afecta principalmente a los alumnos con principales dificultades socioeconómicas. Ello lleva a la creación de "centros gueto", con grave incidencia en las condiciones laborales de los Trabajadores.
- Medidas que inciden negativamente en las condiciones laborales de los Trabajadores de la Enseñanza, sin que las Administraciones educativas hayan utilizado los cauces necesarios y legalmente establecidos para la negociación de sus condiciones de trabajo, limitando su actuación, en muchos casos a tomar nota de lo que las Organizaciones convocantes opinan. Los trabajadores y trabajadoras han sufrido un grave retroceso en sus derechos laborales.
- La vulneración sistemática de los acuerdos laborales que garantizaban unas condiciones de trabajo dignas para los profesionales. Estas Administraciones se han caracterizado por un menosprecio absoluto de la negociación colectiva y un incumplimiento sistemático de las condiciones de trabajo pactadas.

Todas las medidas que citamos se han realizado sin la participación de la comunidad educativa y particularmente de los representantes legales de los Trabajadores de la Enseñanza.

CONSECUENCIAS DE LAS MEDIDAS SEÑALADAS:

Los recortes educativos responden a una estrategia de precisión para debilitar y degradar la calidad de la enseñanza y poder justificar así unas contrarreformas que no responden en absoluto a un diagnóstico real de la situación y, por tanto, no suponen ninguna solución a los problemas reales de la educación.

Los ejes de esta política de degradación son:

- *Es literalmente imposible mantener el estándar de calidad en la atención educativa si muchos menos profesores deben atender muchos más alumnos. Resulta inadmisibile que la administración haga creer a la ciudadanía que puede combatir el fracaso escolar en este contexto.*
- *La reducción de medidas y servicios de apoyo fundamentales: se ha perdido personal de servicios educativos (auxiliares, cuidadores...), han desaparecido aulas de apoyo... Esto hará inviable una educación verdaderamente inclusiva en nuestro país y genera una pérdida de empleo de especialistas y profesionales de apoyo de enorme valía. Se han retirado o limitado ayudas que permitan mantener actividad extraescolar de calidad a precios asequibles.*

ACCIONES REALIZADAS:

- *Solicitud al Departamento de Educación para participar y tener audiencia en todas aquellas medidas que afectan a los derechos de los trabajadores.*
- *Reiteradas solicitudes para que se tengan en cuenta los derechos de los trabajadores en relación con las modificaciones llevadas a cabo por las distintas administraciones educativas.*

Todas estas solicitudes y requerimientos, a pesar de las buenas palabras, hasta el momento han tenido nula acogida, con el resultado de imponer las medidas a las que nos hemos referido anteriormente sin negociación previa, obviando que las organizaciones sindicales, democráticas y constitucionalmente formadas, existimos".

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 dadas 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, entre otras: 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, que son el ámbito temporal: dos días completos, y de actividad, ámbito educativo del sector público no universitario y Consorcio de Haurreskolak.

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, como así afirmó el Tribunal Constitucional en su Sentencia 26/1987, FJ 4º, a), "el tratamiento de un derecho fundamental de la enseñanza, versión universitaria, no escapa al sistema de fijación de los servicios esenciales, en el supuesto del ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores que prestan sus servicios en estos Centros Docentes. En consecuencia, no se puede afirmar que la fijación de aquellos servicios esenciales vulnere el artículo 28 de la Constitución Española, el derecho de huelga".



Para determinar cuáles son los servicios esenciales a garantizar y, por tanto, establecer los servicios mínimos en los centros educativos públicos no universitarios, hay que tener en cuenta que los datos aproximados del alumnado afectado son los siguientes:

Enseñanzas de Régimen General 2016-2017

Infantil ciclo 1 (0-3)	29.269
Infantil ciclo 2	60.980
Educación Primaria	129.432
Educación Secundaria Obligatoria	81.401
Bachillerato	30.248
Formación Profesional	40.626
Educación Especial	1.365
Total	373.321

Enseñanzas de Régimen Especial 2015-2016

Escuelas Oficiales de Idiomas	27.204
Música	37.934
Danza	107
APD	496
Deportivas	686
Arte Dramático	15
Total	66.442

Por otra parte, en lo que respecta a la fijación de servicios mínimos que garanticen la esencialidad de los derechos en juego, 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 esta autoridad gubernativa entiende como servicio mínimo 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.

La apertura de los centros educativos públicos 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 las y los niños menores de edad que a ellos acudan.

Respecto a la necesidad de apertura de los Centros integrantes del Consorcio Haurreskolak, además de preservar el derecho al trabajo del personal que no secunde la huelga, 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.

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.

La atribución de competencia exclusiva en esta materia al Gobierno 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 cualesquier 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 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.

El artículo 3.1 del Decreto 84/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, atribuye a su titular las competencias asumidas por el Decreto 24/2016, de 26 de noviembre, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación y áreas de actuación de los mismos que crea en su artículo 16 el Departamento de Trabajo y Justicia al que se le asignan, entre otras funciones y áreas, la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales 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 Justicia, por delegación del Gobierno Vasco:

RESUELVE:

Primero.- El ejercicio del derecho de huelga al que ha sido convocado el personal del sector educativo público no universitario y Consorcio Haurreskolak para el próximo 16 de mayo de 2017 desde las 0:00 hasta las 24 horas y en centros con jornadas especiales comenzará a las 22:00 horas del día 15 de mayo y finalizará a las 8:00 horas del día 17 de mayo. Para el día 23 de mayo la huelga será de jornada completa.

El ejercicio del derecho de huelga en las jornadas a que se refiere el párrafo anterior, se entenderá condicionado al mantenimiento de las prestaciones esenciales y subsiguientes servicios mínimos que a continuación se detallan:

En los centros docentes públicos no universitarios y Consorcio Haurreskolak, se garantizarán los servicios que a continuación se señalan con el siguiente personal:

- a) Educación pública no universitaria: Para garantizar el control de acceso a los Centros, por cada Centro público: 1 persona del equipo directivo y 1 persona de la plantilla de subalternos para el turno de mañana y otra para el turno de tarde.
- b) Consorcio Haurreskolak: Para garantizar el control de acceso a los centros, por cada centro, 1 Coordinadora o Coordinador o persona que le sustituya.

Segundo.- Los servicios antedichos se prestarán por el personal que no ejercite el derecho a la huelga, salvo que con dicho personal no se alcanzara a cubrir los mínimos establecidos.

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.- Notifíquese esta Orden a los sindicatos convocantes de la huelga y al Departamento de Educación, para su cumplimiento.

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

Séptimo.- Contra la presente Orden que pone fin a la vía administrativa 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 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, 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 a 12 de mayo de 2017



MARIA JESÚS CARMEN SAN JOSÉ LÓPEZ
CONSEJERA DE TRABAJO Y JUSTICIA
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
LAN ETIA JUSTIZIA SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y JUSTICIA