

Vista la propuesta de resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Cooperativismo, de la que se ha dado traslado a esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral en la misma fecha, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Propuesta de resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Cooperativismo, por la que se establecen los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga convocada por FeSMC-UGT en la empresa **CLEQUALI, S.L.** los días 22,23 y 24 de octubre de 2024, de 07:00 horas a 23:00 horas.

### **ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** El día 8 de octubre de 2024, el Sindicato Unión General de trabajadoras y trabajadores (UGT), dando cumplimiento al requisito de preaviso obligatorio previsto en el artículo 3.3. del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (en adelante, RD Ley 17/1977), anuncia la convocatoria de huelga en el seno de la empresa **CLEQUALI, S.L.** para los días los días 22,23 y 24 de octubre de 2024, de 07:00 horas a 23:00 horas.

La empresa es prestataria del servicio de limpieza y mantenimiento de las siguientes instalaciones deportivas, de la localidad de Orihuela:

- Palacio del agua (piscina)
- Palmeral (parque descubierto)
- Pabellón Bernardo Ruiz
- Centros en pedanías:
  - La Murada
  - Desamparados
  - La Aparecida
  - San Bartolomé
  - Es Peñetas

El servicio ordinario lo prestan 130 personas trabajadoras entre personal laboral fijo y personal fijo discontinuo, entre los que se encuentra personal laboral prestatario de clases particulares a los usuarios del polideportivo.

**SEGUNDO.-** El día 10 de octubre de 2024, se dio traslado de la convocatoria de huelga a la empresa afectada, así como a los convocantes, solicitando propuesta respecto a los servicios mínimos que deben garantizarse durante la misma.

**TERCERO.-** El día 14 de octubre de 2024, el sindicato convocante UGT comunica su propuesta. No consta la propuesta de la empresa **CLEQUALI, SL.**



**CUARTO.-** El día 18 de octubre de 2024, las partes se sometieron al procedimiento de mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de Alicante terminando el acto **sin acuerdo**.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. La competencia para establecer las medidas necesarias para el funcionamiento del Servicio Público a que se refiere el artículo 10 del RD Ley 17/1977, viene atribuida al Consell de la Generalitat Valenciana. En virtud de ello, y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 84 de la Real Decreto 17/2024, de 12 de julio, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, el ejercicio de dicha competencia corresponde al Conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo. De acuerdo con el artículo 26 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo se delega la competencia en el Secretario Autonómico de Empleo, quien a su vez por resolución delega la firma en el Director General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

II. El derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 de la CE tiene carácter de derecho fundamental, dada su ubicación en la Sección primera, del Capítulo II, del Título I, y por tanto con los medios de tutela y garantía reforzada establecidos en el artículo 53.1 y 2 CE. La STC 11/1981, de 8 de abril, señala (f.j. 9) que *“la huelga se consagra como un derecho constitucional, lo que es coherente con la idea del Estado social y democrático de Derecho establecido por el artículo 1.1 CE, que entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y entre los que se cuenta el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales; lo es también con el derecho reconocido a los sindicatos en el art. 7 de la Constitución, ya que un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido; y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas (art. 9.2 CE)”*. En el mismo sentido la STC 33/2011, de 28 de marzo.

En esta línea, la STC 123/1992 de 28 de septiembre, estableció que *“el derecho de huelga, que hemos calificado ya como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección. En efecto, la Constitución reconoce en su art. 37 el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, pero desgaja de este marco general una de ellas, la huelga, para colocarlo en lugar preferente, el art. 28, confiriéndole -como a todos los de su grupo- una mayor consistencia que se refleja en el mayor rango exigible para la Ley que lo regule y en la más completa tutela jurisdiccional, con un cauce procesal ad hoc en la vía judicial ordinaria y el recurso de amparo ante nosotros (arts. 53, 81 y 161 C.E.). La preeminencia de este derecho produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores”*.

III. Sin embargo, lo señalado anteriormente no supone que los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución tengan la consideración de absolutos o ilimitados. Respecto del derecho de huelga, el límite viene dado por la concurrencia con otros derechos fundamentales y por el respeto de los bienes constitucionalmente protegidos. Desde la citada STC 11/1981, de 8 de abril, el Tribunal Constitucional ha ido estableciendo estos límites (SSTC 26/1981,



33/1981, 51/1986, 53/1986, 27/1989 y 43/1999, entre otras), en la medida en que la destinataria y acreedora de los servicios afectados por la huelga es la comunidad entera y, al mismo tiempo, esenciales para ella, sin que la consideración de un servicio como esencial implique la supresión de este derecho, sino únicamente la adopción de las garantías precisas para compatibilizar ambos intereses.

Respeto a las limitaciones de la huelga por afectar a servicios esenciales, la STC 184/2006, de 19 de junio, ha establecido lo siguiente: *"a) El derecho de huelga puede experimentar limitaciones o restricciones en su ejercicio derivadas de su conexión con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, aunque nunca podrán rebasar su contenido esencial, hacerlo impracticable, obstruirlo más allá de lo razonable o despojarlo de la necesaria protección. Una de esas limitaciones, expresamente previstas en la Constitución, procede de la necesidad de garantizar los servicios esenciales de la comunidad (SSTC 11/1981, de 8 de abril, FFJJ 7, 9 y 18; 51/1986, de 24 de abril, FJ 2; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 27/1989, de 3 de febrero, FJ 1; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 a); 148/1993, de 29 de abril, FJ 5)".* Consecuentemente, la consideración de un servicio como esencial no puede significar en modo alguno la supresión de este derecho para los trabajadores ocupados en tal servicio, sino solo la adopción de las garantías precisas para su mantenimiento; señalándose finalmente que si la huelga ha de mantener una capacidad de presión suficiente como para lograr sus objetivos frente a la empresa, en principio destinataria del conflicto, no debe serle añadida a la misma la presión adicional del daño innecesario que sufre la comunidad como usuaria de los servicios públicos. En el mismo sentido la STS de 29 de mayo de 1995 (RJ 4395), estableció que los límites ostentan diferente significación, en función del servicio afectado, por lo que debe establecerse una graduación jerárquica entre los mismos, atendiendo a las "características" de los que están en pugna.

**IV.** De acuerdo con doctrina constitucional reiterada, el carácter esencial de un servicio, lo es, no tanto por la naturaleza de la actividad que se despliega, sino por la de los intereses a cuya satisfacción se dirige la prestación de que se trata, debiendo ser esenciales los bienes e intereses satisfechos, para que el servicio sea esencial, lo que nos sitúa, como se ha señalado, en el libre ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas y en el libre disfrute de los bienes constitucionalmente protegidos, que en el ámbito a que se concreta esta resolución, se traduce en lo dispuesto en el artículo 43 de la Constitución garantiza la protección de la salud, fomentando la educación sanitaria, física y el deporte.

**V.** La clase y número de trabajos que hayan de realizarse para cubrir los derechos y libertades que el servicio satisface, y el tipo de garantías que ha de adoptarse, no pueden determinarse de forma apriorística, sino tras una valoración y ponderación de los bienes o derechos afectados, del ámbito personal, funcional o territorial de la huelga, de su duración y demás circunstancias que concurren para alcanzar el mayor equilibrio entre el derecho de huelga y aquellos otros bienes que el propio servicio esencial satisface. (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de noviembre de 1997, núm. 1147/1997).

En este sentido la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 15 de enero de 2007 ha incidido en la exigencia de motivación en las resoluciones que fijen los servicios mínimos, señalando que ésta misma debe concretarse hasta alcanzar a las circunstancias singulares de la convocatoria de que se trate. También, la STS de 10 de noviembre de 2010, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Séptima, ha incidido en esta exigencia, en mayor medida cuando se refuerzan servicios mínimos establecidos en sentencias anteriores, y en la exigencia de distinguir en el establecimiento de servicios mínimos las peculiaridades de los diversos días y horas que concurren en una misma convocatoria.

**VI.** En el establecimiento de los servicios esenciales mínimos a desempeñar es una exigencia distinguir las peculiaridades concretas de cada convocatoria, reflejada en los días y horas en que va a tener lugar, y que suponen una afectación en mayor o menor medida a los intereses de los ciudadanos que utilizan las instalaciones deportivas sitas en el municipio de Orihuela y sus pedanías, para así abastecer todas las necesidades continuas de sus usuarios, contando de este modo que acoge cientos de clientes diarios y estos a su vez, utilizan las dependencias, instalaciones, maquinaria y demás estancias que necesiten.



Este servicio es considerado esencial y prioritario dado su carácter indispensable por guardar inmediata vinculación con la higiene y la salud de los usuarios, a la educación y al deporte por lo que, de acuerdo con lo establecido en los artículos 27 y 43 de la Constitución Española (en adelante C.E) , el derecho al deporte también regulada en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, y más concretamente en el artículo 22.1.D): *“el acceso a la práctica deportiva de la respectiva condición y forma de integración en el sistema deportivo...”*, también el apartado f) del mismo artículo: *“El desarrollo de su actividad libre de cualquier forma de discriminación o violencia y en condiciones adecuadas de seguridad y salud, en los términos que se establezcan reglamentariamente”*.

En el presente caso, la convocatoria afecta a las personas trabajadoras quienes son prestatarias de los servicios de limpieza y mantenimiento de las instalaciones deportivas y en su detrimento afecta también al personal laboral instructor, administrativo, etc. de los centros relacionados en el antecedente primero gestionados por la empresa CLEQUALI, S.L. Así, el servicio limpieza y mantenimiento de las instalaciones se presume esencial para los usuarios del mismo, ya que, el mantenimiento de las condiciones de salubridad es un interés general que se ve indudablemente afectado de una manera directa por la huelga convocada.

En este punto no hay que olvidar que Orihuela es una ciudad con numerosos habitantes que destinan una parte de su tiempo a actividades de desarrollo personal; bien por salud, bien por ocio, bien por reunirse, bien por ejercer un entrenamiento, o que desean que sus hijas, hijos, otros familiares puedan desarrollar otro tipo de actividades que no sean las gubernativamente obligatorias para el desarrollo motriz, intelectual, entre otros aspectos, poniendo de este modo aún más en riesgo la salud pública en caso de no aplicación de unos servicios mínimos que sean suficientes.

**VII.** El establecimiento de los servicios mínimos, aun cuando debe asegurar la continuidad del servicio durante la huelga, ha de realizarse con un criterio restrictivo, sin pretender alcanzar el nivel de funcionamiento habitual, debiendo existir una razonable adecuación o proporcionalidad entre la protección del interés de la comunidad y la restricción impuesta al ejercicio del derecho de huelga, derivada de la fijación de estos servicios mínimos, entre los sacrificios que se imponen a los huelguistas y los que padezcan los usuarios, (SSTC 51/86, 53/86, y 123/90, entre otras).

Por todo ello, cabe concluir que, en la adopción de las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los mismos, según establece el párrafo segundo del artículo 10 del RD Ley 17/1977 debe conjugarse el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses y la atención de los servicios esenciales para la comunidad. De este modo, los servicios esenciales deben establecerse en la justa y estricta medida para el mantenimiento de dicho servicio, que implica únicamente la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual, ni asegurar su funcionamiento normal. Señala el Tribunal Constitucional que estos servicios mínimos afectan a la parte de la actividad que se juzga no susceptible de interrupción para no dañar irremediamente los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes protegidos constitucionalmente.

**VIII.** En la presente resolución se han cumplido todas las prescripciones legales de carácter general, así como las específicas reguladoras de la materia concreta.

Por todo ello, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, se eleva la siguiente:



## PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

**PRIMERO.** A los efectos previstos en artículo 10.2 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, y disposiciones concordantes, se determinan las medidas necesarias para asegurar los servicios esenciales mínimos que deberán prestarse por el personal afectado mientras dure la situación de huelga convocada en la empresa **CLEQUALI, S.L.**:

- El **40 %** del personal y, en todo caso:
  - o Apertura de las instalaciones y recepción del público: **1 persona trabajadora por centro de trabajo.**
  - o Piscinas: **Los socorristas preceptivos según normativa.**
  - o Mantenimiento: **un técnico de mantenimiento de la salubridad del agua.**
  - o Limpieza: **1 persona trabajadora por centro de trabajo.**
  - o Actividades físico-deportivas:
    - Personas con necesidades especiales (rehabilitación): **actividad normal.**
    - Resto de usuarios: **1 persona responsable de las actividades.**

**SEGUNDO.** Lo dispuesto en los apartados anteriores de esta resolución, no supondrá limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación no empleado en la cobertura de los servicios mínimos establecidos, ni tampoco afectará a la tramitación o efectos de las peticiones que motiven la huelga.

**TERCERO.** Notifíquese la resolución a la dirección de la empresa y a los representantes legales de los trabajadores.

**CUARTO.** La presente resolución tendrá efectos inmediatos desde la fecha de su notificación a las partes interesadas.

No obstante, por esa Dirección General se acordará lo pertinente en Derecho.

Firmado por Ricardo Sánchez Arjona, el  
21/10/2024 15:08:54  
Cargo: Subdirector General de Relaciones  
Laborales y Cooperativismo

El subdirector general de Relaciones Laborales y Cooperativismo”

A los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho arriba señalados, son de aplicación los siguientes,

### Fundamentos de Derecho

**I.** La competencia para establecer las medidas necesarias para el funcionamiento del Servicio Público a que se refiere el artículo 10 del RD Ley 17/1977, viene atribuida al Consell de la Generalitat Valenciana. En virtud de ello, y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 84 de la Real Decreto 17/2024, de 12 de julio, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, el ejercicio de dicha competencia corresponde al Conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo. De acuerdo con el artículo 26 de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo se delega la competencia en el Secretario Autonómico de Empleo, quien a su vez por resolución delega la firma en el Director General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

**II.**-De todo lo actuado, obrante en este expediente, cabe estimar en su integridad los antecedentes de hecho y los fundamentos de derecho recogidos en la propuesta de resolución arriba transcrita literalmente, por lo que procede asumir en sus propios términos la referida propuesta de resolución.

Por todo ello,



## RESUELVO

**PRIMERO.** A los efectos previstos en artículo 10.2 del RD Ley 17/1977, de 4 de marzo, y disposiciones concordantes, se determinan las medidas necesarias para asegurar los servicios esenciales mínimos que deberán prestarse por el personal afectado mientras dure la situación de huelga convocada **CLEQUALI, S.L.**:

- El **40 %** del personal y, en todo caso:
  - o Apertura de las instalaciones y recepción del público: **1 persona trabajadora por centro de trabajo.**
  - o Piscinas: **Los socorristas preceptivos según normativa.**
  - o Mantenimiento: **un técnico de mantenimiento de la salubridad del agua.**
  - o Limpieza: **1 persona trabajadora por centro de trabajo.**
  - o Actividades físico-deportivas:
    - Personas con necesidades especiales (rehabilitación): **actividad normal.**
    - Resto de usuarios: **1 persona responsable de las actividades.**

**SEGUNDO.** Lo dispuesto en los apartados anteriores de esta resolución, no supondrá limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación no empleado en la cobertura de los servicios mínimos establecidos, ni tampoco afectará a la tramitación o efectos de las peticiones que motiven la huelga.

**TERCERO.** Notifíquese la resolución a la dirección de la empresa y a los representantes legales de los trabajadores.

**CUARTO.** La presente resolución tendrá efectos inmediatos desde la fecha de su notificación a las partes interesadas.

El conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

(P.D. El secretario autonómico de Empleo,

P.D. firma, el director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral)

De conformidad con lo establecido en los artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, y 10, 14, 44 y 46 de la Ley 29/1998, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, o bien cabrá plantear directamente recurso contencioso-administrativo, en los plazos y ante los órganos que se indican a continuación:

- a) El recurso de reposición deberá interponerse ante la conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación.
- b) El recurso contencioso-administrativo deberá plantearse ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación.