

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 Conselleria de Educación, Cultura Universidades y Empleo, por la que se establecen los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga convocada en la empresa FOMENTO VALENCIA MEDIO AMBIENTE S.L (FOVASA), en Oliva, que afectan al personal de dicha empresa, y que se desarrollará a partir del día 21 de julio de 2024, desde las 22:00 horas, con carácter indefinido, afectando al servicio de recogida de residuos y al de limpieza viaria, de acuerdo con lo indicado por los convocantes, afecta a la totalidad de la plantilla empresarial.

### ANTECEDENTES

**PRIMERO.** Mediante escrito de 10 de julio de 2024 dirigido a la autoridad laboral, el Sindicato Comisiones Obreras del País València (CC. OO PV), anuncia la convocatoria de huelga del personal de la empresa FOMENTO VALENCIA MEDIO AMBIENTE, S.L (FOVASA), en Oliva, siendo el carácter de esta convocatoria indefinida. Se convoca huelga en el servicio de limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos en el ámbito de la localidad de Oliva, afectando a la totalidad de la plantilla de la empresa, con inicio el día 21 de julio de 2024 desde las 22:00 horas, y con carácter indefinido.

Se ha dado cumplimiento al requisito de preaviso obligatorio previsto en el Art. 3.3. del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo.

**SEGUNDO:** En la empresa FOMENTO VALENCIA MEDIO AMBIENTE, S.L (FOVASA), como prestataria del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de la localidad de Oliva, el servicio ordinario lo prestan 26 personas trabajadoras en temporada alta para abastecer todas las necesidades que implica la época estival, el turismo y la ciudadanía, entre otras cuestiones, contando de este modo, la ciudad de Oliva con 26.000 habitantes y más de 10 KM de playa. Este oficio es considerado esencial y prioritario dado su carácter indispensable por guardar inmediata vinculación con la higiene y la salud de los ciudadanos, por lo que, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, más concretamente en el artículo 7 puntos 1 y 2: “*Las autoridades competentes adoptarán las medidas necesarias para asegurar que la gestión de los residuos se realice sin poner en peligro la salud humana y sin dañar al medio ambiente*”, “(...)más adaptarán las correspondientes políticas de salud pública” (en adelante, Ley 7/2022).

**TERCERO.** - La Autoridad Laboral ha dado traslado de la citada convocatoria de huelga a la empresa afectada por la huelga, así como a los convocantes, para que formulen su propuesta respecto a los servicios mínimos que deban garantizarse durante la misma, habiendo dado respuesta a la misma en los términos que obran en el expediente.

**CUARTO.** - Consta en el expediente que con fecha 18 de julio de 2024, las partes se sometieron al procedimiento de mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral terminando el acta sin acuerdo.

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS



**PRIMERO.** La competencia para establecer las medidas necesarias para el funcionamiento del Servicio Público, a que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, viene atribuida al Consell de la Generalitat Valenciana, tras la transferencia de competencias llevada a cabo por Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Generalidad Valenciana en materia de trabajo. De acuerdo con el Decreto 10/2023, de 19 de julio, del President de la Generalitat, por el que se determinan el número y la denominación de la Consellerias y sus atribuciones; el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat y el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, 2 del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, desarrollado por la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, el ejercicio de dicha competencia corresponde a la dirección general competente en materia de trabajo.

**SEGUNDO.** El derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 CE, tiene carácter de derecho fundamental, dada su ubicación en la Sección primera, del Capítulo II, del Título I CE, 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”*.

**TERCERO.** 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.

**CUARTO.** 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 39 de la Constitución garantiza la protección social, económica y jurídica de la familia.

**QUINTO.** 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.

**SEXTO.** 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 vías públicas para acceder a cualquier sitio o bien, tener acceso a los servicios públicos como los centros de salud, hospitales, centros escolares, parques, etc.

En el presente caso, la convocatoria afecta a los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos y de limpieza viaria de la localidad de Oliva (46780), València, prestados por los trabajadores de la empresa FOMENTO VALENCIA MEDIO AMBIENTE OLIVA, S.L. Así, el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria presta una labor esencial para la población, 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, por lo que el conflicto planteado pone en riesgo el derecho a la salud previsto en el artículo 43 de la Constitución Española (en adelante, C.E), dado el posible deterioro de las condiciones higiénico-sanitarias en Oliva, más cuando la huelga ha sido convocada desde del día 21 de julio de 2024 a partir de las 22:00 horas, siendo la convocatoria de carácter indefinido, afectando a la época estival. En este extremo hay que atender a que la localidad de Oliva es un destino turístico, más durante el verano, por lo que la afluencia de ciudadanos se verá incrementada considerablemente, poniendo de este modo aún más en riesgo la salud pública en caso de no aplicación de unos servicios mínimos que sean suficientes.

**SÉPTIMO.** 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 art. 10. del Real Decreto legislativo 17/1977 mencionado, 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 irremediabilmente los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes protegidos constitucionalmente, objetivo este que se considera cumplido con el nivel de servicios mínimos que se señalan a continuación:

**Se prestarán unos servicios esenciales mínimos del 50% del servicio habitual, salvo los días de fiestas patronales y la festividad de Moros y Cristianos, donde el porcentaje se eleva a un 60%, así como los servicios prestados en las inmediaciones de los centros de salud, escolares y asistenciales, donde el porcentaje se eleva al 60%.**

**OCTAVO.** Los anteriores servicios mínimos se han establecido en atención a la vulnerabilidad de los menores afectados en los casos citados, la incidencia en la sociedad en general y teniendo en cuenta asimismo que en la fijación de los servicios mínimos se debe respetar el derecho de huelga, sin impedir ni menoscabar su ejercicio mediante medidas indirectas.

**NOVENO.** 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 Real Decreto 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.

**Se prestarán unos servicios esenciales mínimos del 50% del servicio habitual, salvo los días de fiestas patronales y la festividad de Moros y Cristianos, donde el porcentaje se eleva a un 60%, así como los servicios prestados en las inmediaciones de los centros de salud, escolares y asistenciales, donde el porcentaje se eleva al 60%.**

**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, a los representantes de la empresa, a los representantes de los Trabajadores.

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

Lo que se traslada a los oportunos efectos.

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

Firmado por Ricardo Sánchez Arjona, el  
19/07/2024 11:14:37  
Cargo: Subdirector General de Relaciones  
Laborales y Cooperativismo

**EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALE 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 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, viene atribuida al Consell de la Generalitat Valenciana, tras la transferencia de competencias llevadas a cabo por Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Generalidad Valenciana en materia de trabajo. De acuerdo con el Decreto 10/2023, de 19 de julio, del President de la Generalitat, por el que se determinan el número y la denominación de las consellerias, y sus atribuciones; el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat y el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, el ejercicio de dicha competencia corresponde a la dirección general competente en materia de trabajo.



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 Real Decreto 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 como indefinida, en el servicio de limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos en la localidad de Oliva, afectando a la totalidad de la plantilla de la empresa FOMENTO VALENCIA MEDIO AMBIENTE OLIVA, S.L, con inicio el día 21 de julio de 2024 a partir de las 22:00 horas, siendo la convocatoria de carácter indefinido:

**Se prestarán unos servicios esenciales mínimos del 50% del servicio habitual, salvo los días de fiestas patronales y la festividad de Moros y Cristianos, donde el porcentaje se eleva a un 60%, así como los servicios prestados en las inmediaciones de los centros de salud, escolares y asistenciales, donde el porcentaje se eleva al 60%.**

**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, a los representantes de la empresa, a los representantes de los Trabajadores.

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

Lo que se traslada a los oportunos efectos.

Adviértase con la notificación a las partes el derecho que les asiste de recurrir la presente Resolución ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, conforme a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, dentro del plazo de los diez días hábiles siguientes a su notificación, en la forma prevista en los artículos 115 y ss. de la mencionada Ley.

**EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, COOPERATIVISMO Y SEGURIDAD LABORAL**