



**Resolución del conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo por la que se establecen los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga que afectará a las personas trabajadoras del sector de servicios sociales.**

#### ANTECEDENTES

**PRIMERO.-** El día 27 de diciembre de 2024, tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral el preaviso realizado por la organización sindical Comisiones Obreras referente a la convocatoria de huelga en el sector de atención a personas con diversidad funcional y enfermedad mental y de atención a la familia, la infancia y la adolescencia que se desarrollará el día **19 de febrero de 2025**, desde las 00:00 horas hasta las 23:59 horas.

**SEGUNDO.-** El día 9 de enero de 2025, tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral el preaviso realizado por el sindicato Unión General de Trabajadores referente a la convocatoria de huelga en el sector de servicios, programas y centros de gestión indirecta del sistema público valenciano que se desarrollará desde las 00:00 horas hasta las 23:59 horas del día **19 de febrero de 2025**.

**TERCERO.-** El día 8 de enero de 2025, las asociaciones y federaciones afectadas y el comité de huelga de CCOO se sometieron a la preceptiva mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (en adelante TAL), terminando el mismo sin acuerdo.

**CUARTO.-** El día 16 de enero de 2025, se solicita tanto a las asociaciones y federaciones como al sindicato CC.OO., que trasladen sus propuestas respecto a los servicios mínimos que deban garantizarse durante el día de la huelga, que trasladaron el día 21 del mismo mes.

**QUINTO.-** El día 28 de enero de 2025, la parte empresarial afectada y el comité de huelga de UGT se sometieron a la preceptiva mediación ante el TAL terminando el mismo sin acuerdo.

**SEXTO.-** El día 30 de enero de 2025, se solicitó a la patronal afectada y al sindicato UGT que trasladen sus propuestas respecto a los servicios mínimos que deban garantizarse durante el día de la huelga, que remitieron el día 2 de febrero de 2025.

**SÉPTIMO.-** El día 4 de febrero de 2025, la organización sindical Comisiones Obreras amplió la convocatoria de huelga a los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos siguientes:

- Residencias de tercera edad privadas de la Comunitat Valenciana.
- Sector de mayores de la acción concertada de la Comunitat Valenciana.
- Empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada de la Comunidad Valenciana.

**OCTAVO.-** El día 7 de febrero de 2025, se emitió resolución del conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo (PD el director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral) por la que se establecieron los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga que afectará al sector de atención a personas con diversidad funcional y enfermedad mental y de atención a la familia, la infancia y la adolescencia.



**NOVENO.-** El día 7 de febrero de 2025, la organización sindical Comisiones Obreras amplió la convocatoria de huelga al sector de acción e intervención social en la Comunitat Valenciana.

**DÉCIMO.-** El día 11 de febrero de 2025, se solicita tanto a las asociaciones afectadas como al sindicato CC.OO. que trasladen sus propuestas respecto a los servicios mínimos que deban garantizarse durante el día de huelga, que se remiten los días 12 y 13 de febrero.

**DECIMOPRIMERO.-** Los días 14 y 17 de febrero de 2025, las asociaciones afectadas y el comité de huelga de Comisiones Obreras se sometieron a la preceptiva mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, terminando el mismo sin acuerdo.

**DECIMOSEGUNDO.-** El día 17 de febrero de 2025, tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral la **desconvocatoria** de huelga por parte del sindicato **UGT** que afectaba al sector de servicios, programas y centros de gestión indirecta del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

## 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. En virtud de ello, y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 4 del Real Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, su ejercicio corresponde al Conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo. De acuerdo con el artículo 11 de la Resolución de 30 de enero de 2025, sobre delegación de competencias en determinados órganos de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo se delega la competencia en la persona titular de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral como autoridad laboral de la Comunitat Valenciana.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 9.4 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen Jurídico del Sector Público, las resoluciones administrativas que se adopten por delegación indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán dictadas por el órgano delegante.

II. Entrando en el fondo del asunto, no existe controversia respecto a que el derecho de huelga reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española es un derecho fundamental y, por tanto, cuenta con los medios de tutela y garantía reforzada establecidos en el artículo 53.1 y 2 de la Carta Magna. En este punto resulta conveniente traer a colación la sentencia del Tribunal Constitucional nº 11/1981, de 8 de abril, que señala en su fundamento jurídico 9º 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 se dictó la sentencia del TC nº 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”.*

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 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.*

**III.** 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.

En la adopción de las medidas que garanticen el mantenimiento de los servicios esenciales ha de ponderarse la extensión territorial y personal, la duración prevista y las demás circunstancias concurrentes en la huelga, así como las concretas necesidades del servicio y la naturaleza de los derechos o bienes constitucionalmente protegidos sobre los que aquélla repercute (SSTC 26/1981, de 17 de julio, FJ 15; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 27/1989, de 3 de febrero, FJ 1; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 d); 8/1992, de 16 de enero, FJ 2 b); 148/1993, de 29 de abril, FJ 5; 193/2006, de 19 de junio).

En las huelgas que se produzcan en servicios esenciales de la comunidad, debe existir una razonable proporción entre los sacrificios que se impongan a los huelguistas y los que padezcan los usuarios de aquéllos (STC 193/2006, de 19 de junio). Las medidas a adoptar han de encaminarse a garantizar mínimos indispensables para el



mantenimiento de los servicios, sin que ello signifique que se exija alcanzar el nivel de rendimiento habitual ni asegurar el funcionamiento normal de los servicios.

El interés de la comunidad debe ser perturbado por la huelga solo hasta extremos razonables, de modo que, aun cuando la huelga únicamente ha de mantener una capacidad de presión suficiente como para lograr sus objetivos frente a la destinataria del conflicto, no debe serle añadida a la misma la presión adicional del daño innecesario que sufre la propia comunidad, sumando así a la que se ejerce la que se realiza sobre los usuarios de las prestaciones de servicios públicos [SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 18; 26/1981, de 17 de julio, FJ 15; 51/1986, de 24 de abril, FJ 5; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 e)].

La resolución por la que se establezca el mantenimiento de servicios esenciales para la comunidad ha de estar adecuadamente motivada puesto que afecta a derechos fundamentales constitucionalmente garantizados. Esta motivación debe exteriorizarse adecuadamente con objeto de que los destinatarios conozcan las razones e intereses por los cuales su derecho se sacrificó y para que, en su caso, puedan defenderse ante los órganos judiciales (SSTC 26/1981, de 17 de julio, FJ 14; 51/1986, de 24 de abril, FJ 4; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 6; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5f); 122/1990, de 2 de julio, FJ 3; 8/1992, de 16 de enero, FJ 2; 193/2006, de 19 de junio).

**IV.** 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.

**V.** 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 usuarios, que en el supuesto que nos ocupa se concreta en las personas trabajadoras a las que les es de aplicación los siguientes convenios colectivos:

- VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana.
- III Convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud de la Comunidad Valenciana.
- Convenio Colectivo laboral para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunidad Valenciana.
- Convenio Colectivo de acción e intervención social.
- Convenio Colectivo de residencias tercera edad privadas de la Comunidad Valenciana.



- Convenio Colectivo residencias tercera edad concertadas de la Comunidad Valenciana.

Así, el derecho a la igualdad viene reconocido expresamente como un derecho fundamental en el artículo 14 de la Constitución Española, estableciendo que no puede prevalecer discriminación alguna por cualquier condición, circunstancia personal o social. La interrupción de los servicios prestados a personas de la tercera edad y de los servicios de promoción de la autonomía personal y atención a personas dependientes, centros de día y de acogida, centros de mujer 24 horas y el servicio de ayuda a domicilio puede ocasionar un perjuicio real sobre el derecho a la igualdad social, real y efectiva, a la superación de todo tipo de discriminaciones y a la eliminación de los obstáculos que imposibiliten su pleno desarrollo, tanto personal como social; por lo que resulta imprescindible la prestación de un servicio mínimo.

La ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el sistema de servicios sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana, legisla sobre los recursos, actuaciones y prestaciones que tienden a cumplir la prevención, tratamiento y eliminación de cualquier causa o situación de marginación o desigualdad social. Así, en su artículo 20 se estipula la prestación de servicios sociales a la tercera edad consistentes en la promoción al *desarrollo socio-cultural de las personas mayores, potenciando su máxima libertad, actividad y plena integración social y óptima calidad de vida*, así como la prevención de *la marginación, procurando su integración y participación en la sociedad*. Por su parte, se garantiza a *las personas mayores una atención residencial adecuada en los casos de necesidad, incapacidad y falta de apoyo familiar*.

En lo que respecta a los servicios de atención a personas dependientes, promoción de la autonomía personal y el servicio de ayuda a domicilio, se regulan en el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Valenciana, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Por otra parte, los recursos de atención a mujeres víctimas de violencia de género son considerados esenciales y prioritarios dado su carácter indispensable por guardar inmediata vinculación con la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad, así como con el derecho a la vida, de acuerdo con lo establecido en los artículos 9.2, 14 y 15 de la Constitución Española (en adelante C.E).

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, la actuación integral contra la violencia sobre la mujer aparece regulada en la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, donde se establece como objeto de la misma *“la adopción de todas aquellas medidas necesarias para la erradicación de la violencia sobre la mujer, ofreciendo protección y asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género”* y crea, en su artículo 59, la Red de la Generalitat de Asistencia Social Integral a las Víctimas de Violencia sobre la Mujer con carácter gratuito y que garantiza la información, atención, emergencia, apoyo y recuperación integral de las personas usuarias.

**VI.** 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 servicios esenciales, según establece el párrafo segundo del artículo 10 del RD legislativo 17/197, 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 que deben establecerse en la justa y estricta medida para su mantenimiento, que implica únicamente la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertad 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.

En orden a determinar los servicios esenciales mínimos a desempeñar, se ha valorado que la huelga afecta a personas especialmente vulnerables y/o en situación de dependencia por su diversidad funcional o enfermedad mental y se han valorado que la huelga se desarrollará durante 24 horas.

De conformidad con los antecedentes y fundamentos jurídicos anteriores, habiéndose cumplido todas las prescripciones legales de carácter general, así como las específicas reguladoras de la materia concreta, vistos los precedentes en otras convocatorias de huelga de características similares a la actual,

### RESUELVO

**Primero.-** Establecer los **servicios esenciales mínimos** que deberán prestarse en los centros cuyo personal esté afectado por los convenios colectivos relacionados en el fundamento de derecho quinto que serán los propios de los domingos y festivos, incluyendo en todo caso a su director/a, excepto en los siguientes ámbitos:

- Centros de día de atención ambulatoria (CDIAT): 1 psicólogo/a, 1 titulado/a medio (físio o logopeda), 1 estimulador/a y el director/a del centro.
- Centros ocupacionales y centros de día: 70 % de la plantilla y el director/a del centro.

**Segundo.-** La presente resolución de establecimiento de servicios esenciales mínimos surtirá efectos el día 19 de febrero de 2025.

**Tercero.-** Esta resolución sustituye y deja sin efecto a la emitida el día 7 de febrero de 2025.

**El conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo  
(P.D. el director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral)**

La presente resolución agota la vía administrativa y podrá interponerse un recurso contencioso-administrativo en el plazo de **dos meses**, a contar desde el día siguiente al de su notificación, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana de acuerdo con lo establecido en los artículos 10.1 a) y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, o recurrida potestativamente en reposición ante el mismo órgano que la dictó en el plazo de **un mes**, a contar desde el día siguiente al de su notificación, según lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.



## IMPORTANT E

- A las empresas, oído el comité de huelga, corresponderá la aplicación de estos servicios mínimos que deberán prestarse con los medios personales estrictamente necesarios para asegurar unas condiciones de máxima seguridad, responsabilizándose las partes de su cumplimiento.
- En función del desarrollo de la huelga y sus efectos reales sobre los derechos constitucionalmente protegidos, la autoridad laboral podrá revisar la presente determinación de servicios esenciales mínimos para garantizar su efectiva protección.
- Lo dispuesto en esta resolución no supondrá limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación no asignados a la cobertura de los servicios mínimos establecidos, ni tampoco afectará a la tramitación o efectos de las peticiones que motiven la huelga.

NOTIFÍQUESE A:

**Entidad:** LARES  
**NIF:** G98718562  
**Email:** [Julia.rico@larescvaleciana.org](mailto:Julia.rico@larescvaleciana.org)

**Entidad:** AERTE  
**NIF:** G46659728  
**Email:** [jmtoro@aerte.es](mailto:jmtoro@aerte.es)

**Entidad:** FEAD  
**NIF:** G96652987  
**Email:** [info@feadcv.es](mailto:info@feadcv.es)

**Entidad:** APIME  
**NIF:** G53373429  
**Email:** [administracion@apimecv.org](mailto:administracion@apimecv.org)

**Entidad:** FEP JJ  
**NIF:** G84853126  
**Email:** [secretaria@fepjj.es](mailto:secretaria@fepjj.es)

**Entidad:** OEIS  
**NIF:** G85284180  
**Email:** [oeis@oeis.es](mailto:oeis@oeis.es)

**Administración:** Vicepresidencia Primera i Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda  
**Email:** [Susana.camarero@gva.es](mailto:Susana.camarero@gva.es)  
[Grande\\_ign@gva.es](mailto:Grande_ign@gva.es)

**Sindicato:** UGT  
**NIF:** G46949863  
**Email:** [diversitat@ugtdrrtrvidpublicdpv.org](mailto:diversitat@ugtdrrtrvidpublicdpv.org)

**Sindicato:** CCOO PV  
**NIF:** G78427002  
**Email:** [educacio@pv.ccoo.es](mailto:educacio@pv.ccoo.es) [ana.sanchez@sanidad.ccoo.es](mailto:ana.sanchez@sanidad.ccoo.es)