



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria d'Educació,  
Universitats i Ocupació

Direcció General de Treball, Cooperativisme i Seguretat  
Laboral

C/Navarro Reverter, 2 – 46004 València

Vista la propuesta de resolución de la Subdirección General de Relaciones Laborales , 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 por la que se establecen los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga convocada en el centro LYCÉE FRANÇAIS DE VALENCE que afecta al personal de dicha empresa en el centro de trabajo de Paterna (Valencia), y que tendrá lugar desde las 00:00 hasta las 23:59 horas del 19 de diciembre de 2023

### ANTECEDENTES

**PRIMERO.** Con fecha 7 de diciembre de 2023 se dio traslado a la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo por el comité de huelga del Lycée Français de Paterna (Valencia) escrito de preaviso de huelga que afecta a la totalidad del personal de dicho centro educativo desde las 00:00 hasta las 23:59 horas para el día 19 de diciembre de 2023.

**SEGUNDO.** La empresa LYCÉE FRANÇAIS de Paterna (Valencia) es un centro de enseñanza que abarca las diversas etapas del aprendizaje, desde la educación infantil hasta la preparación universitaria en Bachillerato.

Por tanto, la convocatoria de huelga incide directamente sobre diversos derechos e intereses esenciales constitucionalmente protegidos como es el derecho a la educación, así como al pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales (artículo 27.2 CE) por lo que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo segundo del art. 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo (RDLRT), y los reiterados pronunciamientos del Tribunal Constitucional, la Autoridad Laboral puede acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios afectados.

**TERCERO.** La Autoridad Laboral ha dado traslado de la citada convocatoria de huelga a la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo 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 14 de diciembre de 2023, las partes se sometieron al procedimiento de mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL); terminando el acta intentado sin efecto.



**QUINTO.** El comité de huelga ha realizado el preaviso de huelga con 10 días naturales de antelación a su inicio, de acuerdo con el art. 4 del RD Ley 17/1977 de 4 de marzo.

## 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 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.

**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.** Como ocurre con los demás derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, estos no tienen 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 STC 11/1981, de 8 de abril, se han 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.

En tanto que ejercicio del derecho de huelga, la huelga implica necesariamente la interrupción del servicio, de donde se deriva, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 28.2 CE, la obligatoriedad del mantenimiento de los servicios esenciales, lo que no quiere decir que se imponga el funcionamiento normal de dichos servicios (STC 53/1986, de 5 de mayo). Como tiene declarado la STC 8/1992, de 16 de enero, la resolución por la que se establecen los servicios mínimos ha de dar cuenta de modo explícito de los intereses tomados en consideración para justificar la calificación como esencial del servicio prestado con la intensidad y el alcance concurrentes en el supuesto concreto, puesto que solo así los destinatarios de las medidas adoptadas pueden conocer las razones por las que su derecho debe sacrificarse o defenderse en su caso en los Tribunales ante la restricción sufrida. Para ello es necesario determinar las circunstancias concretas y casuísticas concurrentes en cada supuesto y la confrontación específica que de ello se deriva entre los derechos e intereses en conflicto.

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)*".

**CUARTO.** Señala la STC 193/2006, de 19 de junio, que la noción de servicios esenciales hace referencia a la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción la prestación se dirige, conectándose con los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos. Esta última óptica, que pone el acento en los bienes e intereses de la persona, es la que mejor concuerda con los principios que inspiran la CE. Los servicios esenciales no quedan lesionados por cualquier situación de huelga, por lo que es necesario examinar en cada caso las circunstancias concurrentes (SSTC 26/1981, de 17 de julio, FJ 10; 51/1986, de 24 de abril, FJ 2; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 c); 148/1993, de 29 de abril, FJ 5). Así, la consideración de un servicio como esencial no puede suponer la supresión del derecho de huelga de los trabajadores que hubieran de prestarlo, sino la necesidad de disponer las medidas precisas para su mantenimiento o, dicho de otra forma, para asegurar la prestación de los trabajos que sean necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que satisface dicho



servicio, sin que se exija alcanzar el nivel de rendimiento habitual ni asegurar su funcionamiento normal [SSTC 26/1981, de 17 de julio, FJ 10; 53/1986, de 5 de mayo, FJ 3; 27/1989, de 3 de febrero, FJ 1; 43/1990, de 15 de marzo, FJ 5 c); 8/1992, de 16 de enero, FJ 2 a)].

Consecuentemente, 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).

Por ello, las características y volumen de trabajos que hayan de preservarse para atender 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 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, en tanto que afecta a derechos fundamentales constitucionalmente garantizados. Esta motivación debe exteriorizarse adecuadamente, con objeto de que los destinatarios conozcan las razones por las cuales su derecho se sacrificó y los intereses a los que se sacrificó y de 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 5 f); 122/1990, de 2 de julio, FJ 3; 8/1992, de 16 de enero, FJ 2 ; 193/2006, de 19 de junio).

En este sentido la STS de 15 de enero de 2007 ha incidido en la exigencia de motivación en las resoluciones que fijen los servicios mínimos, señalando que esta 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.

**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)

**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 usuarios. En este caso, la convocatoria afecta al personal del centro educativo “Lycée Français” de Paterna (Valencia)-

El derecho a la educación viene reconocido expresamente como un derecho fundamental en el artículo 27 CE. Además la interrupción de los servicios de enseñanza como consecuencia de la huelga convocada puede ocasionar una situación de peligro con relación a la seguridad de los alumnos derivada de la falta de vigilancia o de atención sobre los menores en el citado centro, por lo que se considera imprescindible la prestación de un servicio mínimo consistente en la presencia física en éstos por parte de las personas responsables de los mismos, para evitar cualquier tipo de alteración.

Tampoco puede olvidarse la general afección a la sociedad en general por los problemas derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, toda vez que debe conjugarse el derecho de huelga, con el derecho al trabajo de los padres, tal como sostiene el Auto de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana de 19 de junio de 2002, y ello debe alcanzar a todas las etapas educativas, incluida la educación secundaria obligatoria, y por supuesto la educación especial por las características personales de los alumnos, haciendo compatible el derecho de huelga con el derecho al trabajo y siendo congruente con el deber de vigilancia que compete a la administración educativa, sobre los menores que concurren a los centros escolares, sean de titularidad pública y privada.

La fijación concreta de los servicios mínimos, debe tener en cuenta el número de personas responsables, que deberán desempeñar tales servicios destinados a satisfacer los intereses que deben ser protegidos, garantizando, tanto el derecho de huelga, como el derecho de los alumnos y su seguridad y el de los padres al trabajo, en su caso. Ello obliga a determinar cuál debe ser la presencia mínima de profesionales para atender la necesidad de seguridad de los alumnos o las incidencias que se planteen en los centros, sin pretender, en modo alguno, cubrir la actividad lectiva habitual. Así mismo, habrá que considerar cuál es el número de alumnos y alumnas que habitualmente acuden a los centros de educación, extremo que está en función de la ratio por aula.

En los centros de infantil y primaria, los servicios mínimos se justifican por el número de alumnos que se podría llegar a atender, que, en todo caso resulta difícil de predecir. La garantía de la seguridad y atención de quienes asistan parece satisfecha, considerando la disminución del alumnado durante la huelga, el carácter de mínimo de los servicios a cubrir y las ratios de alumnos por aula.



En los centros de secundaria obligatoria, que atienden a niños y niñas desde 12 hasta 16 años, por tanto con mayor grado de autonomía, y menor grado de demanda de atención.

**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, 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, objetivo este que se considera cumplido con el nivel de servicios mínimos que se señalan a continuación.

**OCTAVO.** En orden a determinar los servicios esenciales mínimos a desempeñar, se han valorado los servicios que se prestan, las características concretas del servicio que justifican la fijación de un porcentaje determinado para su prestación, se tiene en consideración también el carácter de la huelga desde las 00:00 hasta las 23:59 horas del próximo 19 de diciembre de 2023, por lo que todo ello supondrá una afectación real a los derechos constitucionalmente protegidos a los que se ha hecho referencia en el Fundamento Jurídico SEXTO de la presente Propuesta de Resolución.

En consecuencia, se propone la prestación de los siguientes servicios esenciales mínimos que consistirán en:

- La presencia física de una persona responsable miembro del equipo directivo, con exclusión de actividades lectivas.
- En las etapas educativas de educación infantil y primaria, un profesor o profesora por etapa, con un mínimo de uno cada ocho unidades.
- En educación infantil, un educador o una educadora de educación infantil cuando el centro tenga cinco o menos unidades, y dos en el caso de más de cinco unidades.
- En Educación Secundaria Obligatoria y en las etapas de educación secundaria obligatoria y post obligatoria, un profesor o profesora por etapa educativa, con un mínimo de uno por cada diez unidades.

**NOVENO.** Los anteriores servicios mínimos se han establecido en atención a la necesaria protección de los derechos constitucionalmente protegidos tanto para los trabajadores llamados a la huelga como para los ciudadanos afectados por la paralización de los servicios. No obstante, 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

**DÉCIMO.** 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 desde las 00:00 hasta las 23:59 horas del 19 de diciembre de 2023 en el centro educativo LYCÉE FRANÇAIS de Paterna (Valencia), en los siguientes términos:

- La presencia física de una persona responsable miembro del equipo directivo, con exclusión de actividades lectivas.
- En las etapas educativas de educación infantil y primaria, un profesor o profesora por etapa, con un mínimo de uno cada ocho unidades.
- En educación infantil, un educador o una educadora de educación infantil cuando el centro tenga cinco o menos unidades, y dos en el caso de más de cinco unidades.
- En Educación Secundaria Obligatoria y en las etapas de educación secundaria obligatoria y post obligatoria, un profesor o profesora por etapa educativa, con un mínimo de uno por cada diez unidades.

A la empresa, oído el comité de huelga, corresponderá la aplicación de estos servicios, que deberán prestarse con los medios personales estrictamente necesarios para asegurar su prestación en condiciones de máxima seguridad, responsabilizándose las partes del cumplimiento de estos servicios esenciales mínimos.

**SEGUNDO.** 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.

**TERCERO.** Lo dispuesto en los apartados anteriores de esta Propuesta de 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.

**CUARTO.** La Resolución que se dicte 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  
18/12/2023 09:29:01  
Cargo: Subdirector General de Relaciones  
Laborales

EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES

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

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**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 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.

**SEGUNDO.** 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 desde las 00:00 hasta las 23:59 horas del 19 de diciembre de 2023 en el centro educativo LYCÉE FRANÇAIS de Paterna (Valencia), en los siguientes términos:

- La presencia física de una persona responsable miembro del equipo directivo, con exclusión de actividades lectivas.





- En las etapas educativas de educación infantil y primaria, un profesor o profesora por etapa, con un mínimo de uno cada ocho unidades.
- En educación infantil, un educador o una educadora de educación infantil cuando el centro tenga cinco o menos unidades, y dos en el caso de más de cinco unidades.
- En Educación Secundaria Obligatoria y en las etapas de educación secundaria obligatoria y post obligatoria, un profesor o profesora por etapa educativa, con un mínimo de uno por cada diez unidades.

A la dirección de la empresa, oído el comité de huelga, corresponderá la aplicación de estos servicios, que deberán prestarse con los medios personales estrictamente necesarios para asegurar su prestación en condiciones de máxima seguridad, responsabilizándose las partes del cumplimiento de estos servicios esenciales mínimos.

**SEGUNDO.** 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.

**TERCERO.** Lo dispuesto en los apartados anteriores de esta Propuesta de 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.

**CUARTO.** Notifíquese la Resolución a la empresa, a la Conselleria de Educación, Universales y Empleo y a las organizaciones sindicales convocantes y al comité de huelga.

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

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

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.