

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 los centros de asistencia y educación infantil que afecta a la totalidad del personal de éstos incluido en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil en todos sus centros de trabajo de la Comunitat Valenciana, para los días 11, 12, 13, 18, 19 y 20 de diciembre de 2023 desde las 07:00 a las 10:30 horas.

## ANTECEDENTES

**PRIMERO.** Con fecha 20 de noviembre de 2023, se dio traslado a la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la organización sindical de Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos de Comisiones Obreras escrito de preaviso de huelga que afecta a la totalidad del personal incluido en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Centros de Asistencia y Educación Infantil en todos sus centros de trabajo de la Comunitat Valenciana para los días:

- 11 de diciembre de 7.00h a 10.30h
- 12 de diciembre de 7.00h a 10.30h
- 13 de diciembre de 7.00h a 10.30h
- 18 de diciembre de 7.00h a 10.30h
- 19 de diciembre de 7.00h a 10.30h
- 20 de diciembre de 7.00h a 10.30h

**SEGUNDO.** Los centros de asistencia y educación infantil prestan exclusivamente el servicio de educación infantil; siendo la misma considerada como la etapa educativa con identidad propia que atiende a niñas y niños desde el nacimiento hasta los seis años de edad (artículo 12.1 de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación); por tanto la convocatoria de huelga incide sobre diversos derechos e intereses esenciales constitucionalmente protegidos como es del 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 recibido aquélla por parte del comité de huelga y que consta en el expediente.

**CUARTO.** 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 consellerías, 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 consellerías 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.

Respecto a las limitaciones de la huelga por afectar a servicios esenciales, las SSTC 184/2006, de 19 de junio, y 193/2006, de 19 de junio, han establecido que 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.

La presente convocatoria afecta por su carácter amplio a otros derechos distintos al de huelga pero también esenciales y constitucionalmente protegidos cuya competencia tiene atribuida la Generalitat Valenciana, por lo que deben existir unos servicios indispensables que, limitando lo menos posible el contenido del derecho, sean a la vez suficientes para garantizar la continuidad de la actividad en los Centros de Asistencia y Educación Infantil en aquellos aspectos cuya paralización pueda suponer perjuicio no reparable para los derechos e intereses legítimos de la ciudadanía, bien por hacer imposible el ejercicio del derecho a la educación, generando una situación contraria al principio de pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y deberes fundamentales, bien por dificultar el ejercicio del derecho al trabajo de aquellas madres y padres que tengan a su cargo menores de 0 a 6 años, pues se produciría un resultado abiertamente lesivo del derecho a la educación y al trabajo garantizados por los artículos 27 y 35 de la Constitución, respectivamente.

Así, la educación infantil tiene como finalidad contribuir al desarrollo físico, afectivo, social, cognitivo y artístico del alumnado, además de contribuir a la educación en valores cívicos para la convivencia (art. 12.3 de la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación), siendo bienes jurídicos trascendentales que proteger.

**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 irremediamente 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 07:00 hasta las 10:30 horas de los próximos días 11, 12, 13, 18, 19 y 20 de diciembre de 2023, por lo que todo ello supondrá, sin duda, 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, procede establecer unos servicios mínimos que permitan una garantía esencial de los derechos constitucionalmente protegidos señalados en el FJ Sexto, evitando un grave perjuicio para el ejercicio de otros derechos constitucionalmente protegidos dependientes del derecho a la educación.

Por todo lo anterior, atendiendo al ejercicio del derecho a la huelga y a los demás derechos constitucionalmente protegidos, se propone el establecimiento unos servicios mínimos que deberían mantenerse durante la huelga convocada en todos los centros incluidos en el ámbito funcional del convenio colectivo mencionado, se hará contar con:

La presencia de la dirección del centro.

Una persona responsable con la titulación de maestro/a con la especialización de Educación Infantil o título de grado equivalente.

Cuando el centro tenga 5 o menos unidades: La presencia de un educador/a de educación infantil, o personal cualificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2, ítems del b) al g) del DECRETO 2/2009, de 9 de enero, del Consell, por el que se establecen los requisitos mínimos que han de cumplir los centros que impartan el Primer Ciclo de Educación Infantil en la Comunidad Valenciana.

Cuando el centro tenga más de 5 unidades: La presencia de dos educadores/as de educación infantil, o personal cualificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2, ítems del b) al g) del DECRETO 2/2009, de 9 de enero, del Consell, por el que se establecen los requisitos mínimos que han de cumplir los centros que impartan el Primer Ciclo de Educación Infantil en la Comunidad Valenciana.

**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 Propuesta de 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 en los Centros de Asistencia y Educación Infantil de la Comunitat Valenciana para los días 11, 12, 13, 18, 19 y 20 de diciembre de 2023 desde las 07:00 a las 10:30 horas, y en atención a lo estipulado en anteriores huelgas de este orden, en los siguientes términos:

La presencia de la dirección del centro

Una persona responsable con la titulación de maestro/a con la especialización de Educación Infantil o título de grado equivalente.

Cuando el centro tenga 5 o menos unidades: La presencia de un educador/a de educación infantil, o personal cualificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2, ítems del b) al g) del DECRETO 2/2009, de 9 de enero, del Consell, por el que se establecen los requisitos mínimos que han de cumplir los centros que impartan el Primer Ciclo de Educación Infantil en la Comunidad Valenciana.

Cuando el centro tenga más de 5 unidades: La presencia de dos educadores/as de educación infantil, o personal cualificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2, ítems del b) al g) del DECRETO 2/2009, de 9 de enero, del Consell, por el que se establecen los requisitos mínimos que han de cumplir los centros que impartan el Primer Ciclo de Educación Infantil en la Comunidad Valenciana.

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.

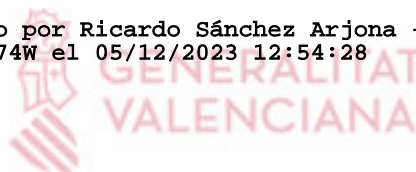
**TERCERO.** Lo dispuesto en los apartados anteriores de esta Propuesta de Resolución, no supondrá limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconozca al personal en dicha situación no empleado en la cobertura de los servicios mínimos establecidos, ni tampoco afectará 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.

#### EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES

Firmado por Ricardo Sánchez Arjona -  
29022874W el 05/12/2023 12:54:28



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 en los Centros de Asistencia y Educación Infantil de la Comunitat Valenciana para los días 11, 12, 13, 18, 19 y 20 de diciembre de 2023 desde las 07:00 a las 10:30 horas, en los siguientes términos:

La presencia de la dirección del centro.

Una persona responsable con la titulación de maestro/a con la especialización de Educación Infantil o título de grado equivalente.

Cuando el centro tenga 5 o menos unidades: La presencia de un educador/a de educación infantil, o personal cualificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2, ítems del b) al g) del DECRETO 2/2009, de 9 de enero, del Consell, por el que se establecen los requisitos mínimos que han de cumplir los centros que impartan el Primer Ciclo de Educación Infantil en la Comunidad Valenciana.

Cuando el centro tenga más de 5 unidades: La presencia de dos educadores/as de educación infantil, o personal cualificado de acuerdo con lo previsto en el artículo 11.2, ítems del b) al g) del DECRETO 2/2009, de 9 de enero, del Consell, por el que se establecen los requisitos mínimos que han de cumplir los centros que impartan el Primer Ciclo de Educación Infantil en la Comunidad Valenciana.



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.

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.

**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, Universidades 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.