

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 y Bienestar Laboral en la misma fecha, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Propuesta de resolución por la que se proponen los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga convocada en la empresa LIMPIEZAS Y MANTENIMIENTO RASPEIG SL, en el centro de trabajo de Residencia de personas con diversidad funcional Peñarrubia, con carácter indefinido, dando comienzo el día 29 de enero de 2019, desde las 00:00 horas hasta las 00:00 horas del día 30 de enero, repitiéndose su inicio en las 00:00 horas de los martes y finalizando a las 00:00 horas de los miércoles de las semanas y los meses siguientes.

## **ANTECEDENTES**

**PRIMERO.** Visto el escrito de María Isabel Hernández Martínez, en calidad de representante legal de los trabajadores de la mercantil LIMPIEZAS Y MANTENIMIENTO RASPEIG SL,, con fecha de entrada de 17 de enero de 2019 en la Dirección Territorial de Trabajo de Alicante, por el que se convoca huelga en el centro de trabajo de Residencia de personas con diversidad funcional Peñarrubia, dando comienzo el día 29 de enero de 2019, desde las 00:00 horas hasta las 00:00 horas del día 30 de enero, repitiéndose su inicio en las 00:00 horas de los martes y finalizando a las 00:00 horas de los miércoles de las semanas y los meses siguientes..

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:** La empresa LIMPIEZAS RASPEIG SL, presta un servicio de limpieza en el centro de trabajo de Residencia de Personas con diversidad funcional Peñarrubia de Villena, que presta atención a 50 personas con diversidad funcional, 48 usuarios en modalidad de residencia y 2 en modalidad de centro de día, servicio que debe ser considerado esencial por su incidencia en la salud (artículo 43 CE) y en la rehabilitación e integración de los “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”, (artículo 49 de la Constitución) ya que la actividad a la que se refiere la convocatoria de huelga, afecta a personas con discapacidad que pueden tener dificultades para valerse por sí mismas y que, dada la naturaleza del recurso afectado, necesitan cuidados básicos.



**TERCERO** No se ha logrado acuerdo en la reunión conciliatoria que tuvo lugar el día 23 de enero en la sede del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

**CUARTO.** Constan como antecedentes dos Resoluciones de Servicios Esenciales Mínimos de fechas 4 de junio y 19 de septiembre de 2018, correspondientes a sendas convocatorias de huelga en el mismo centro de trabajo, de fechas 24 de mayo y 11 de septiembre de 2018, año en el que asimismo se convocó una huelga el 23 de octubre, que fue desconvocada el 26 del mismo mes.

**QUINTO.** Las partes han realizado las siguientes propuestas de servicios mínimos:

- La empresa, en fecha de 30 de mayo, propuso el 80% de los servicios ordinarios.

- Por el comité de huelga, en fecha de 30 de mayo, se describieron las tareas que se desempeñan y el funcionamiento del servicio de limpieza durante los fines de semana, manifestando lo siguiente:

*“La residencia consta de tres alojamientos o residencias de los que dos de ellos permanecen cerrados los fines de semana.*

*Los fines de semana se alojan en la residencia 7 internos con carácter fijo y oscilan hasta una ocupación máxima de 14 internos, la diferencia de internos se cubre mediante rotación en diferentes fines de semana de las personas que se atienden en el centro.*

*Las tareas que se desarrollan por parte del personal adscrito al servicio de limpieza consisten en hacer camas, limpiar comedor y limpiar la propia residencia.*

*Las funciones descritas las realiza una persona exclusivamente en jornada de 8 horas repartida en horario de mañana y tarde los sábados y domingos.*

*Los servicios mínimos descritos, están autorizados por el centro siendo concedores de los mismos.*

*Consideramos que estos deben ser los servicios mínimos a implantar durante la huelga”.*

Mediante comunicación de 25 de enero, se ratifica en los mínimos propuestos en convocatorias anteriores por no haber variado ni las condiciones laborales de los trabajadores, ni su número, ni los servicios prestados.

-Por parte de la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, mediante comunicación de 18 de enero de 2019, se comunica que se considera imprescindible y necesario que los servicios mínimos que se establezcan: *“ puedan desempeñar los servicios de lavandería y limpieza de frecuencia diaria y semanal”.*

## 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, viene atribuida al Consell de la Generalitat Valenciana



y por delegación a la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de acuerdo con el Decreto 7/2015, de 29 de junio, del President de la Generalitat, por el que se determinan las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat; el Decreto 103/2015, de 7 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 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo; por delegación de firma la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, de acuerdo con la Resolución del Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de 27 de julio de 2015.

**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



conurrencia 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 43 de la Constitución garantiza el derecho a la salud.

Además, el artículo 49 obliga a los poderes públicos a realizar una "política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con deficiencias físicas, sensoriales y psíquicas".

**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 fijan 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 presente caso la huelga se lleva a cabo de manera indefinida y afecta a la empresa LIMPIEZAS RASPEIG SL, en el centro de trabajo de Residencia de Personas con diversidad funcional Peñarrubia de Villena, prestando un servicio de limpieza que debe ser considerado esencial, como se ha señalado, por su incidencia en la salud (artículo 43 CE) dado que la actividad que realiza afecta a personas que pueden tener dificultades para valerse por sí mismas y que, en algunos casos, necesitan cuidados básicos.

La limpieza y la higiene son factores fundamentales en los centros en los que se atienden a personas con diversidad funcional, convirtiéndose en elementos clave para la atención y protección de estos usuarios, y de los trabajadores de los referidos centros mediante el empleo racional de útiles y productos adaptados para este fin, con la frecuencia establecida.

En este sentido el artículo 49 de la Constitución establece que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”, a los que prestarán la atención especializada que requieran los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que el Título I otorga a los ciudadanos.

De acuerdo con la información remitida por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas:

El centro de trabajo de la RESIDENCIA PARA PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL "PEÑA RUBIA", es un centro propio, adscrito a la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas

La plantilla de personal mínimo exigido en la Cláusula Quinta del Pliego de Prescripciones Técnicas, es la siguiente: 1 encargado con jornada semanal completa (39 horas); 5 limpiadores con jornada semanal completa (39 horas); 1 limpiador con jornada semanal de 30 horas;.1 limpiador con jornada semanal de 20 horas;. Los servicios obligatorios y su frecuencia se encuentran recogidos en la cláusula Segunda del Pliego de Prescripciones Técnicas.

El centro de trabajo al que afecta la convocatoria de huelga, es un centro residencial que acoge personas con discapacidad intelectual, concretamente 48 usuarios en modalidad residencia y 2 usuarios en modalidad centro de día, por lo que, al facilitarse un servicio público asistencial, es imprescindible y necesario que se establezcan unos servicios esenciales mínimos para el desempeño del trabajo



que presta la mercantil LIMPIEZAS RASPEIG, S.L, al menos que puedan desarrollarse las actividades de lavandería y limpieza de frecuencia diaria y semanal.

El centro está integrado por tres módulos o residencias, de los que aunque sólo uno está operativo los fines de semana, funcionan los tres, los días en que está convocada la huelga.

Si acudimos a la Cláusula Segunda del Pliego de Prescripciones Técnicas, leemos que se detallan los trabajos mínimos y obligatorios y su periodicidad.

*Diariamente se realizan una serie de trabajos de limpieza y de lavandería, incluyendo barrido de suelos, limpieza de mobiliario, limpieza de puertas, marcos y ventanas, limpieza de papeleras y ceniceros, de teléfonos, cristales interiores, camas, cambio de sábanas, limpieza de baños y aseos, grúas, carros clínicos, camillas y sillas de ruedas, retirada de papeles y otros desperdicios del recinto exterior y jardines, limpieza de comedor, mesas y sillas y de lavandería: recogida de ropa sucia de uso personal y general, lavado, secado, planchado, costura compostura, marcado y ordenamiento por usuarios, distribución de la ropa de los beneficiarios por residencia y distribución de la ropa de uso general por servicios: aseos, comedor y duchas.*

*Semanalmente se realiza limpieza de cristales exteriores, limpieza de estanterías, limpieza de repisas de ventanas y de polvo en persianas, limpieza de herrajes y vaporización de inodoros, baños y resto de elementos de aseo.*

**SÉPTIMO.** El establecimiento de los servicios mínimos aún 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

La prestación de servicios en el sector de atención a personas con diversidad funcional requiere intervenciones distintas y diversificadas, reflejándose éstas en la necesidad de la existencia de centros especializados, lo que supone en la



Comunidad Valenciana la presencia de una determinada tipología de centros y servicios, dependiendo de las necesidades de la población afectada, que se describen en la Ley 11/2003 de 10 de abril de la Generalitat Valenciana sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad, modificada por la Ley 9/2018, de 24 de abril.

Se define la dependencia en el artículo 2.2 de la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, como el estado de carácter permanente en que se encuentran aquellas personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad y, ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2018, de 24 de abril, de la Generalitat, de modificación de la Ley 11/2003 de 10 de abril, sobre el estatuto de las personas con discapacidad, se establece la ordenación y tipología de centros y servicios de acción social destinados a las personas con discapacidad . En el presente caso nos encontramos ante un centro de atención residencial, regulado en el artículo 38 de la citada norma, que indica que son recursos de vivienda destinados a las personas con discapacidad que precisen de una atención integral, continuada, personal y multidisciplinar, que no pueda ser llevada a cabo en su medio familiar.

El servicio de atención residencial ofrece, desde un enfoque *biopsicosocial*, servicios continuados de carácter personal y sanitario, este servicio se prestará (como establece el artículo 25 de la norma) en los centros residenciales habilitados al efecto según el tipo de dependencia, grado de la misma e intensidad de cuidados que se precisen.

Si la limpieza y la higiene son factores clave en los centros en los que se atienden a personas con discapacidad, la limpieza general de instalaciones, mobiliario, etc., debe llevarse a cabo mediante la utilización de materiales adecuados sobre los diferentes elementos en los que se interviene, como las superficies de las mesas, las sillas y demás mobiliario, e igualmente en la recogida y depósito de las basuras que se extiende a todos los residuos que se generan en el centro, exceptuando los desperdicios propios del servicio de cocina y comedor.

A través del servicio de lavandería se cubre una necesidad primordial y básica en el cuidado y atención personal diaria, a los usuarios del centro.

Es de destacar que las labores de los trabajadores en esta huelga de carácter indefinido, no van dirigidas principalmente, como en un lugar de trabajo convencional, a la limpieza de instalaciones, sino que suponen un soporte del cuidado prestado a las personas internas. En este sentido, la necesidad del servicio mínimo mencionado se mantiene durante todos los días, por ser la presencia de los usuarios continua y preciso cubrir las necesidades



básicas de limpieza e higiene, siendo la presencia de un trabajador el mínimo posible para no dejar el servicio totalmente desatendido durante los paros, lo que podría ocasionar un retraso irrecuperable en las tareas afectadas más primordiales, más aún por el mencionado carácter indefinido de los días afectados por los paros. Por otro lado, no es posible transferir la responsabilidad de las tareas de limpieza y lavado a trabajadores con otras funciones, las cuales en cualquier caso tampoco podrían desatender.

En consecuencia, se considera necesario un mínimo mantenimiento del servicio afectado por la huelga, en consideración a que el mismo se desarrolla en unas dependencias públicas de atención permanente a personas de extrema vulnerabilidad, cuya higiene requiere especiales e intensos cuidados que no pueden interrumpirse en su totalidad.

Para ello, valorando también la duración indefinida en los términos de la planteados en convocatoria, debe seguir garantizándose la presencia de al menos un trabajador durante el transcurso de los paros programados, para que puedan atenderse las necesidades inaplazables que puedan surgir.

Durante los fines de semana sólo está operativa uno de los módulos pero los días en que se desarrolla la huelga están operativos los tres.

Por lo tanto deberá prestarse servicio por parte de un trabajador durante cada uno de los paros convocados, en cada uno de los tres módulos o pabellones abiertos.

La ocupación de los trabajadores en los servicios mínimos tendrá carácter rotatorio diario.

**OCTAVO.** Los anteriores servicios mínimos se han establecido en atención a la vulnerabilidad de los 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 prestará servicio por parte de un trabajador durante cada uno de los paros convocados en cada uno de los módulos o pabellones abiertos.**

La ocupación de los trabajadores en los servicios mínimos tendrá carácter rotatorio diario.

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.** 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.** 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

Juan Ignacio Soler Tormo”

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, viene atribuida al Consell de la Generalitat Valenciana y por delegación a la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de acuerdo con el Decreto 7/2015, de 29 de junio, del President de la Generalitat, por el que se determinan las consellerías en que se organiza la Administración de la Generalitat; el Decreto 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat y el Decreto 104/2017, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Consellería de Economía



Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo; por delegación de firma la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, de acuerdo con la Resolución del Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de 27 de julio de 2015.

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 en los términos que a continuación se especifican:

**Se prestará servicio por parte de un trabajador durante cada uno de los paros convocados en cada uno de los módulos o pabellones abiertos.**

La ocupación de los trabajadores en los servicios mínimos tendrá carácter rotatorio diario.

A los servicios competentes 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.** 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 los servicios competentes de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, a los sindicatos convocantes y a la Subdelegación del Gobierno.

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



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.

CONSELLER DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES  
PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO  
Por delegación de firma LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y  
BIENESTAR LABORAL  
(Resolución del Conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo de 27 de julio de 2015)

Cristina Moreno Fernández