

Resolución de la vicepresidenta primera y consellera de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad por la que se establecen los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga en el sector de la enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos los días 3, 10 y 17 de junio, en paros parciales

HECHOS

PRIMERO.- El día 16 de mayo de 2026, las organizaciones sindicales: Federación Educación de Comisiones Obreras del País Valencià (FE-CC.OO.-PV), Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza- Comunitat València (FSIE CV), Unión General de trabajadores-País Valencià (UGT-PV), Unión Sindical Obrera de la Comunitat Valenciana (USO CV) e Intersindical Valenciana (STEPV-IV), presentaron el preceptivo preaviso de la convocatoria que afectará al **sector de la enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos**, que se desarrollará los días 3, 10 y 17 de junio en las franjas **horarias de 08:00 horas a 10:00 horas y de 15:00 horas a 17:00 horas**.

SEGUNDO.- El día 18 de mayo de 2026, se solicitó la propuesta de servicios mínimos a la Conselleria de Educación, Cultura y Universidades.

TERCERO.- El día 19 de mayo de 2026, las organizaciones sindicales mencionadas en el HECHO PRIMERO presentaron una ampliación de la franja horaria de la huelga comunicada, especificando que las franjas horarias afectadas por la huelga serán las siguientes: **de 08:00 horas a 10:30 horas y de 15:00 horas a 17:00 horas**.

CUARTO.- El día 27 de mayo de 2026 la Conselleria de Educación, Cultura y Universidades presentó su propuesta de servicios esenciales mínimos.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I. La competencia para establecer las medidas necesarias para el funcionamiento del servicio público a que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo viene atribuida al Consell de la Generalitat. En virtud de ello, y en uso de las atribuciones conferidas en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, su ejercicio corresponde a la vicepresidenta primera y consellera de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad. 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. Esta delegación subsiste en atención a la disposición transitoria única, apartado 2º, del Decreto 16/2025, de 3 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que se determinan el número y la denominación de las consellerias, y sus competencias.

De acuerdo con lo dispuesto en 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 en cuanto 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.



Respecto 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.

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 ese 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.

En el supuesto que nos ocupa la convocatoria afecta al sector de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos, y el paro se realizará los días 3, 10 y 17 de junio de 2026 en las franjas de 08:00 a 10:30 horas y de 15:00 a 17:00 horas. Al respecto, no debe olvidarse que el derecho a la educación viene reconocido expresamente como un derecho fundamental en el artículo 27 de la Constitución Española.

Además, la interrupción de la 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 que concurren a los centros afectados, por lo que se considera imprescindible la prestación de un servicio mínimo consistente en la presencia por parte de las personas responsables de los mismos, para evitar cualquier tipo de alteración.

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 padecan los usuarios, (SSTC 51/86, 53/86, y 123/90, entre otras).

VII. Conviene traer a colación la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional 2/2022 a la hora de esclarecer cómo ponderar el derecho fundamental de huelga con los derechos constitucionales que pueden verse



afectados, lo que ha generado abundante litigiosidad y evolución jurisprudencial reciente, pasa a transcribirse su fundamento jurídico 3º:

“La jurisprudencia constitucional sobre esta cuestión que puede resumirse así:

a) La posibilidad establecida en el art. 28.2 CE de que se regulen las garantías precisas para asegurar en caso de huelga el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad determina que el derecho de huelga puede ser limitado cuando su ejercicio sea susceptible de impedir u obstaculizar el funcionamiento de servicios que atienden la garantía o el ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos. La consideración de un servicio como esencial no significa, sin embargo, la supresión del derecho de huelga de los trabajadores ocupados en tal servicio, sino la previsión de las garantías precisas para su mantenimiento, lo que implica la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual.

b) La determinación de las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad no puede ponerse en manos de ninguna de las partes implicadas en el conflicto colectivo que supone la huelga, sino que debe ser sometida a un tercero imparcial. Su atribución a la autoridad gubernativa es la manera más lógica de cumplir el mandato constitucional, si bien queda limitada por consideraciones materiales -las garantías establecidas no pueden vaciar de contenido el derecho de huelga o rebasar la idea de su contenido esencial- y formales -el control jurisdiccional de dichas decisiones sobre el mantenimiento de los servicios esenciales-, de todo lo cual se infiere que su establecimiento debe obedecer a un criterio restrictivo.

c) La decisión de la autoridad gubernativa en la determinación de las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, en la medida en que implica una limitación en el libre ejercicio de un derecho fundamental, debe ser objeto de motivación tras una ponderación y valoración de los bienes o derechos afectados, del ámbito personal, funcional o territorial de la huelga, de la duración y demás características de esta medida de presión y, en fin, de las restantes circunstancias que concurran en su ejercicio y que puedan ser de relevancia para alcanzar el equilibrio más ponderado entre el derecho de huelga y los restantes bienes afectados (comunidad afectada, existencia o no de servicios alternativos, etc.).

d) La finalidad de esta exigencia de motivación es la de que los destinatarios conozcan las razones por las cuales su derecho se sacrificó y los intereses a los que se sacrificó y para que, en su momento, los órganos judiciales puedan fiscalizar adecuadamente la corrección constitucional del acto del poder público valorando su razonable ajuste a las circunstancias y la observancia de la regla de la proporcionalidad de los sacrificios.

e) La motivación del acto gubernativo en que se determinan las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad puede responder a criterios de concisión y claridad propios de la actuación administrativa al poner de manifiesto el motivo o fundamento acerca de la esencialidad del servicio, las características de la huelga convocada, los bienes que pueden quedar afectados o los trabajos que no pueden sufrir interrupción o cuya prestación debe mantenerse en alguna medida. Sin embargo, el deber de motivación no puede entenderse cumplido con el simple uso de fórmulas genéricas de las cuales no puedan derivarse criterios para enjuiciar la ordenación y proporcionalidad de la restricción que se impone al ejercicio del derecho de huelga y el defecto de motivación no puede entenderse subsanado si en un proceso posterior la autoridad gubernativa aporta todos los datos técnicos o jurídicos posibles para apoyar su decisión”.



Debemos pues conjugar tres elementos: el reconocimiento constitucional del derecho de huelga (artículo 28.2 CE), la garantía de servicios esenciales de la comunidad y la intervención de la administración para fijar servicios mínimos cuando sea necesario.

La jurisprudencia constitucional ha afirmado reiteradamente que la regulación de los servicios mínimos constituye una excepción al ejercicio de un derecho fundamental, lo que exige una interpretación restrictiva y especialmente motivada.

Según la doctrina jurisprudencial, la esencialidad puede derivar de la naturaleza de la actividad o del resultado que produce en la comunidad, por otra parte, deben valorarse los derechos de terceros afectados, como vida, salud, seguridad o libertad de circulación.

Por tanto, **la calificación de servicio esencial no es abstracta, sino que depende del contexto concreto de la huelga.**

La jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo ha consolidado varios criterios fundamentales:

a) Principio de proporcionalidad

Los servicios mínimos **deben establecerse de forma que no hagan impracticable el ejercicio del derecho de huelga.**

En consecuencia:

Deben fijarse con criterio restrictivo.

No pueden garantizar el funcionamiento normal del servicio.

Solo deben asegurar un nivel mínimo imprescindible.

b) Necesidad de motivación suficiente

Las resoluciones administrativas que fijan servicios mínimos deben justificar:

La esencialidad del servicio.

El porcentaje o número de trabajadores designados.

Las circunstancias concretas de la huelga.

c) Neutralidad de la autoridad que los fija

Los servicios mínimos deben ser fijados por la autoridad gubernativa competente, no por la empresa.

Habida cuenta la doctrina transcrita fijada por nuestros altos tribunales, **esta Administración ha procedido a efectuar la oportuna ponderación de los intereses en conflicto** tras la propuesta remitida por la Conselleria de Educación, Cultura y Universidades, con el fin de evaluar de manera exhaustiva el eventual perjuicio a los servicios públicos y demás derechos afectados, en relación con la preservación de las garantías constitucionales que pueden verse afectadas.

Conjugando los derechos concernidos, esta Administración fija los servicios mínimos en atención a la esencialidad del servicio, **asegurando la presencia física de una persona responsable del equipo directivo, con exclusión de actividades lectivas**, tal como proponen las organizaciones sindicales convocantes. Sin embargo, esto se completa con personal adicional en los supuestos tasados que revisten una mayor necesidad de cuidado y supervisión, todo ello **sin menoscabar el derecho fundamental a la huelga**, con todo lo que de esta afirmación se deriva.



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 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, 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 el servicio que se presta en el sector de la enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos forma parte del derecho fundamental a la educación, y atendiendo a las características concretas del servicio justifican su fijación para garantizar este derecho y, dado que es un deber legal de la Administración crear y mantener un entorno seguro y protegido, proteger a los alumnos menores de edad desde que llegan hasta que salen de los centros educativos. Además, se ha tenido en consideración que la huelga se realizará durante 3 días, en las franjas horarias mencionadas.

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 y **en cumplimiento de la autoridad y neutralidad que le viene encomendada en su misión de tercero imparcial, esta Administración,**

RESUELVE

Primero. Establecer los servicios esenciales mínimos que deberán prestarse en el sector de enseñanza privada sostenida total o parcialmente con fondos públicos mientras dure la situación de huelga convocada:

1. En **todos los centros privados concertados** deberá permanecer en el centro una persona responsable miembro del equipo directivo, con exclusión de actividades lectivas.
2. En los **centros privados concertados de educación infantil y primaria**, además, un/a profesor/a por etapa educativa, con un mínimo de uno/a por cada cuatro unidades.
3. En los **centros específicos de educación especial**, dos educadores/as de educación especial por cada cinco unidades.
4. En los **centros privados concertados** en los que se imparte la **educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional**, además, un/a profesor/a por etapa educativa, con un mínimo de uno/a por cada diez unidades.

Segundo. La presente resolución de establecimiento de servicios esenciales mínimos surtirá efectos los días 3, 10 y 17 de junio, en las franjas horarias indicadas.



Tercero.- Esta resolución se publicará en el área de Trabajo de la web de la Generalitat.

La vicepresidenta primera y consellera de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad
P.D. la directora general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral
(Resolución de 30 de enero de 2025)

La presente resolución pone fin a la vía administrativa, conforme a lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Conforme a lo previsto en los artículos 123 y 124 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra esta resolución, podrá interponer recurso potestativo de reposición ante la vicepresidenta primera y consellera de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en el plazo de un mes desde la notificación, o la misma podrá ser impugnada directamente, en el plazo de diez días, ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo en los términos que recogen los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

IMPORTANTE

- A la Conselleria de Educación, Cultura y Universidades, 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, se podrá revisar la presente resolución 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.