

Resolución del conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo por la que se establecen los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga indefinida que afectará al profesorado experto de Formación Profesional y especialista de Régimen Especial de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo a partir del día 3 de noviembre de 2025.

HECHOS

PRIMERO.- El día 23 de octubre de 2025, las organizaciones sindicales: Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza del País Valencià (STEPV), Unión General de Trabajadores (UGT-SP), Consejo Sindical Obrero (CSO) y Comisiones Obreras del País Valencià (CC.OO.-PV) presentaron el preceptivo preaviso de la convocatoria que afecta al profesorado experto de Formación Profesional y especialista de Régimen Especial que presta sus servicios en los centros docentes de Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y que se realizará a partir del día 3 de noviembre de 2025 de forma indefinida.

SEGUNDO.- El día 24 de octubre de 2025, se solicitó a la Subsecretaría de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo su propuesta para los establecer los servicios esenciales mínimos con ocasión de la huelga comunicada.

TERCERO.- El día 29 de octubre de 2025, la Subsecretaría de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo comunica su propuesta de servicios esenciales mínimos a garantizar durante la huelga convocada.

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 RD-ley 17/1977 viene atribuida al Consell de la Generalitat. En virtud de ello, y en uso de las atribuciones conferidas en el Real Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, su ejercicio corresponde al Conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo. De acuerdo con el artículo 11 de la Resolución de 30 de enero de 2025, sobre delegación de competencias en determinados órganos de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo se delega la competencia en la persona titular de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral como autoridad laboral de la Comunitat Valenciana. De acuerdo con lo dispuesto 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.

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.

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 a todo el profesorado experto de Formación Profesional y especialista de Régimen Especial que presta sus servicios en los centros docentes de Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y el paro se realizará desde el día 3 de noviembre de 2025 de forma indefinida y en jornadas completas.

No debe olvidarse de 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 padezcan los usuarios, (SSTC 51/86, 53/86, y 123/90, entre otras).

Por todo ello, cabe concluir que, en la adopción de las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales, según establece el párrafo segundo del artículo 10 del RD legislativo 17/1977, 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, libertades 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.

En orden a determinar los servicios esenciales mínimos a desempeñar se ha valorado que el servicio que se presta por personal docente en los centros educativos en los que se imparte formación profesional forma parte del derecho fundamental a la educación y atendiendo a las características concretas del servicio justifican su fijación en una persona responsable que se encargue de proteger a los alumnos menores de edad desde que llegan hasta que salen de los centros, dado que es un deber legal de la Administración crear y mantener un entorno seguro y protegido. Se ha tenido en consideración que la huelga se realizará por tiempo indefinido a partir del día 3 de noviembre de 2025 y en jornadas completas.



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

RESUELVO

Primero. Establecer los **servicios esenciales mínimos** que deberán prestarse por el profesorado experto del sector productivo afectado mientras dure la situación de huelga convocada:

1. En los centros públicos que superen el número de 10 expertos en una familia profesional, deberá permanecer en el centro un experto por cada una.
2. En los Institutos de Secundaria que tengan alumnado menor con medidas judiciales un experto por cada familia profesional.
3. En los centros públicos que imparten Programación de Cualificación Profesional Básica Especial, un experto por cada familia profesional de dicho Programa.

Segundo. La presente resolución de establecimiento de servicios esenciales mínimos surtirá efectos a partir del día 3 de noviembre de 2025.

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

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 el Conseller de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, 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, Universidades y Empleo, oído el comité de huelga, corresponderá la aplicación de estos servicios mínimos que deberán prestarse con los medios personales estrictamente necesarios para asegurar unas condiciones de máxima seguridad, responsabilizándose las partes de su cumplimiento.
- En función del desarrollo de la huelga y sus efectos reales sobre los derechos constitucionalmente protegidos, la autoridad laboral podrá revisar la presente 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.