

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 que afectará a todo el personal de conducción de la empresa pública FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA (FGV) en las provincias de Alicante y Valencia del 13 al 26 de marzo de 2026.

HECHOS

PRIMERO.- El día 2 de marzo de 2026, la organización sindical Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF) presentó el preceptivo preaviso de la convocatoria de huelga que afecta a la totalidad del personal que presta sus servicios como conductor en las provincias de Alicante (talleres Campello, Benidorm, Dénia) y Valencia (Valencia Sud, talleres Machado, talleres Naranjos, Calle Alicante) para de la empresa pública FGV, y que se realizará entre los días 13 y 26 de marzo de 2026 en los siguientes horarios:

DIAS	HORARIOS ALICANTE	HORARIOS VALENCIA
13 de marzo de 2026	De 07:00 a 10:00 h. De 13:00 a 16:00 h. De 19:00 a 21:00 h.	De 11:00 a 15:00 h. De 21:00 a 23:59 h.
14 de marzo de 2026		De 00:00 a 02:00 h. De 11:30 a 15:30 h. De 21:15 a 23:59 h.
15 de marzo de 2026		De 00:00 a 02:15 h. De 11:15 a 15:15 h. De 21:30 a 23:59 h.
16 de marzo de 2026	De 07:00 a 10:00 h. De 13:00 a 16:00 h. De 19:00 a 21:00 h.	De 00:00 a 02:30 h. De 12:00 a 16:00 h. De 21:00 a 23:59 h.
17 de marzo de 2026		De 00:00 a 02:00 h. De 12:30 a 16:30 h. De 21:00 a 23:59 h.
18 de marzo de 2026	De 07:00 a 10:00 h. De 13:00 a 16:00 h. De 19:00 a 21:00 h.	De 00:00 a 02:00 h. De 12:30 a 16:30 h. De 20:30 a 23:59 h.
19 de marzo de 2026		De 00:00 a 02:30 h. De 11:30 a 15:30 h. De 20:00 a 23:59 h.
20 de marzo de 2026	De 07:00 a 10:00 h. De 13:00 a 16:00 h. De 19:00 a 21:00 h.	



24 de marzo de 2026	De 07:00 a 10:00 h. De 13:00 a 16:00 h. De 19:00 a 21:00 h.	De 06:00 a 09:30 h. De 12:00 a 16:00 h. De 20:00 a 22:30 h.
26 de marzo de 2026	De 07:00 a 10:00 h. De 13:00 a 16:00 h. De 19:00 a 21:00 h.	De 06:00 a 09:30 h. De 12:30 a 16:30 h. De 20:30 a 23:00 h.

SEGUNDO.- El día 3 de marzo de 2026, se solicita a la empresa pública FGV que traslade su propuesta respecto a los servicios mínimos que deberán garantizarse durante los días de huelga convocados. La organización sindical convocante realizó su propuesta junto con la convocatoria.

TERCERO.- El día 4 de marzo de 2026, las partes se sometieron a la preceptiva mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, terminando el mismo **sin acuerdo**.

CUARTO.- El día 5 de marzo de 2026, la empresa pública FGV presenta su propuesta respecto a los servicios mínimos a garantizar durante la huelga convocada que se concreta en el 90% y en el 95% durante la semana fallera dada la afluencia de visitantes.

QUINTO.- El día 9 de marzo de 2026, se solicitó a la empresa pública FGV que completase su argumentación respecto al porcentaje de servicios mínimos propuesto. .

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 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, confiéndole -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 a todo el personal de la empresa pública FGV que presta sus servicios como conductor en las provincias de Alicante (talleres Campello, Benidorm, Dénia) y Valencia (Valencia Sud, talleres Machado, talleres Naranjos, Calle Alicante), y los paros se realizarán entre los días 13 y 26 de marzo de 2026, coincidiendo algunos de ellos con horas punta de salida de centros educativos y laborales, así como durante horario de asistencia a centros sanitarios, y en el caso de Valencia con la semana fallera.

El derecho a la libre circulación viene reconocido expresamente como un derecho fundamental en el artículo 19 de la Constitución Española que, además, figura íntimamente relacionado con una serie de derechos como son: el derecho a la educación (artículo 27 CE), el derecho al trabajo (artículo 35 CE) y el derecho a la protección de la salud (artículo 43 CE), por lo que se considera imprescindible la prestación de un servicio mínimo.

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).

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** requiriendo **en dos ocasiones** a la empresa FGV a los efectos de dilucidar la oportunidad de los elevados porcentajes por ella solicitados (un 90 % y un 95 % en Valencia durante la semana fallera) 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.

Examinado el expediente en su conjunto y tras los requerimientos efectuados entendemos que no resultan suficientemente motivado los porcentajes solicitados por la empresa pública FGV, más teniendo en cuenta que la huelga precedente, para las mismas fechas, circunstancias casi idénticas, agravadas con la singularidad de las consecuencias de la DANA sobre el transporte público, fue fijada en unos porcentaje del 75% y del 80%, sin que fuera recurrida la resolución y sin que conste que el establecimiento de dichos porcentajes supusiera perjuicio alguno al colectivo afectado.

Conjugando los derechos concernidos, esta Administración no puede sino fijar unos porcentajes menos elevados a los solicitados por FGV, en atención a la esencialidad del servicio, **asegurando un nivel mínimo imprescindible para garantizar el funcionamiento normal del servicio**, tal como solicita la organización sindical convocante, en atención al porcentaje fijado o el número de trabajadores designados por la mercantil dadas las circunstancias concretas, **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 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, 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, transporte de personas a sus centros educativos o laborales o a instalaciones sanitarias, incluye una serie de derechos constitucionales que deben ser protegidos y, atendiendo a sus características concretas justifica su fijación en un porcentaje determinado de prestación. Además, se ha tenido en consideración que la huelga también se va a realizar durante la semana fallera, periodo en el que se refuerzan los servicios prestados habitualmente por la empresa FGV debido la gran afluencia de visitantes que se espera recibir (en las fiestas del año 2024 alcanzaron casi el millón), por lo que necesariamente deben contemplarse la totalidad de los trenes y tranvías, tanto ordinarios como especiales.

Por otro lado, hay que tener en consideración que el transporte público de viajeros que procura FGV exige la realización de una serie de actuaciones, algunas de corrección de averías que comprometen la disponibilidad o la seguridad del servicio prestado en ese momento que deben ser atendidas para no perjudicar el servicio. En el caso de los talleres es preciso concretar el número mínimo de equipos para poder atender las posibles incidencias.

En otro orden de cosas, a los efectos de garantizar la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras es preciso contar con un equipo mínimo de profesionales por turno ya que debe garantizarse la seguridad en trabajos en altura, en fosos, con riesgo eléctrico, etc., tal como se dispone reglamentariamente en la normativa preventiva.

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 con carácter restrictivo los siguientes **servicios esenciales mínimos** que deberán prestarse por el personal conductor de la empresa pública FGV que presta sus servicios en las provincias de Alicante (talleres Campello, Benidorm, Dénia) y Valencia (Valencia Sud, talleres Machado, talleres Naranjos, Calle Alicante) para, que se realizará según se concreta en el hecho primero, en los siguientes términos:

CIRCULACIÓN TRENES Y TRANVÍAS:

- En Valencia durante la semana fallera (días 15 a 19 de marzo, ambos inclusive) un **80 %** del servicio programado.
- Resto de días de huelga un **75 %** del servicio programado.

Los trenes y tranvías que se encuentren realizando sus circulaciones en la hora de inicio de los paros deberán continuar las mismas hasta la estación o terminal en el caso del tranvía (no apeadero) más próxima del recorrido que permita su estacionamiento sin obstaculizar la circulación, no computándose en el porcentaje de servicios mínimos.

No se integran en el cómputo de los porcentajes, los denominados “trenes y tranvías materiales”, es decir aquellos que no transportan viajeros, y especialmente los conocidos como trenes de “reposicionamiento”, cuya finalidad es la de situar el material móvil en los puntos adecuados para la reanudación de la circulación a la finalización de los periodos de huelga, a fin de evitar que sus efectos se trasladen a horarios posteriores.



Segundo. La presente resolución de establecimiento de servicios esenciales mínimos surtirá efectos a partir del día 13 de marzo de 2026 y durante los días de huelga convocados.

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 empresa pública FGV, 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**, tanto para la circulación de trenes y tranvías como para la deambulacion y uso de las instalaciones por parte de los usuarios, 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.