

SERVICIOS MÍNIMOS

¿Quién fija los servicios mínimos en aquellos ámbitos considerados servicios esenciales?

Las medidas que garantizan el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales están atribuidas finalmente a la autoridad gubernativa.

¿Tienen que estar motivados los servicios mínimos?

Sí, en atención a los intereses generales de la comunidad, de manera imparcial y teniendo en cuenta las características y necesidades del servicio afectado y las concretas circunstancias concurrentes en la huelga en cuestión.

Cuando la huelga se declare en empresas no dedicadas a estos servicios esenciales ¿qué servicios se han de garantizar?

Los necesarios para la seguridad de las personas y cosas, mantenimientos de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra que fuese precisa para la ulterior reanudación del funcionamiento de la empresa.

¿Corresponde a la empresa designar a los trabajadores que deben efectuar estos servicios mínimos?

No, esta facultad unilateral fue declarada inconstitucional. Deberá hacerse con la participación del comité de huelga.

Ante la falta de acuerdo, deberá responder el orden jurisdiccional.

El cumplimiento de los servicios mínimos ¿puede recaer incluso en trabajadores y trabajadoras huelguistas?

Sí.

¿Cuáles pueden ser considerados servicios esenciales?

El Tribunal Constitucional se ha encargado de definir los servicios esenciales como aquellos que pretenden satisfacer derechos e intereses que son básicos, entendiendo por tales los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos.

A modo genérico, los relativos a la sanidad y la salud, seguridad, enseñanza, centrales nucleares, transportes, administración de Justicia, servicios de producción, almacenamiento y transporte de productos petrolíferos, emergencia, telefonía, abastecimiento de aguas, electricidad, gas y productos básicos, servicios de prevención de incendios, instituciones públicas -BOE, Consejo General del Poder Judicial, Banco de España...-, estiba y desestiba de buques...



#YoParo

Preguntas frecuentes

sobre la
HUELGA del

de
8 marzo
Día Internacional de la Mujer

¿Quién tiene derecho a hacer huelga?

La huelga es un Derecho Fundamental consagrado en el artículo 28.2 de la Constitución Española y reconocido en el artículo 4.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a hacer huelga, esté o no sindicado o sindicada, y sea cual sea su tipo de contrato (temporal o indefinido).

¿Puede la empresa obligar a los trabajadores y trabajadoras a que comuniquen previamente si van o no a secundar la huelga?

No. Ningún trabajador o trabajadora está en la obligación de manifestarse antes del comienzo de una huelga sobre si va a secundar o no. El ejercicio del derecho de huelga es un derecho de ejercicio personal que se da a conocer en el mismo instante del inicio de los paros por el hecho de dejar de trabajar.

La intención de la empresa es coaccionar y transmitir presión a los trabajadores y trabajadoras y además, adecuar sus recursos humanos para asegurar el desarrollo normal de determinados servicios y así contrarrestar los efectos de la huelga. De ahí que la empresa tenga que dar previamente, bajo recibí, las cartas de servicios mínimos a los trabajadores y trabajadoras que hayan sido designados para su realización.

¿Cómo afecta la huelga a la remuneración?

El ejercicio del derecho de huelga es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo y, en consecuencia, las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo quedan exoneradas.

El trabajador o trabajadora en huelga no percibe el salario correspondiente a los días y horas no trabajadas. El derecho de huelga repercute tanto en el salario base como en los complementos salariales, incluyéndose la parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal y de las pagas extraordinarias, así como el complemento de participación en beneficios. Se excluyen únicamente las percepciones extrasalariales.

En el supuesto de huelga se suspende la obligación, tanto de la empresa como del trabajador o trabajadora, de cotizar a la Seguridad Social; no obstante, se trata de una situación asimilada a la del alta (por ejemplo, si el trabajador o trabajadora en huelga sufre ese día un accidente, está protegido).

¿Cómo afecta a las vacaciones el ejercicio del derecho de huelga?

Las vacaciones no se ven afectadas por el ejercicio del derecho de huelga, ni en su duración ni en su retribución.

¿Qué pasa si se está de vacaciones el día de la huelga?

No ocurre nada. Si el trabajador o trabajadora está de vacaciones, previamente aprobadas, la empresa no puede hacerle ningún tipo de descuento.

¿Qué pasa con quienes libran el día de huelga?

Nada. La empresa no puede llamarlos para que acudan ese día a su puesto de trabajo.

¿Qué pasa si un trabajador o trabajadora se pone enfermo ese día?

Deberá llevar a la empresa un justificante legal de baja. Si está firmada por el médico de cabecera de la Seguridad Social, se considera que está de baja ese día y no está haciendo huelga.

¿Se le puede cambiar el horario a un trabajador designado para cubrir servicios mínimos?

No se puede cambiar para cubrir el puesto dejado por un huelguista.

¿Qué son los piquetes informativos?

Los piquetes informativos tienen como finalidad dar publicidad de la huelga a otros trabajadores y trabajadoras de forma pacífica. El trabajador o trabajadora huelguista no puede coaccionar ni física ni verbalmente a otros trabajadores y trabajadoras para que se unan a la huelga, ni puede realizar manifestaciones ofensivas contra otros trabajadores o contra la propia empresa.

Cualquier acto que no cumpla con estas premisas puede convertirse en ilegal y, por tanto, denunciado por la empresa o por quienes no hayan secundado la huelga.

¿Se puede sustituir a los trabajadores y trabajadoras en huelga?

No. En principio, está terminantemente prohibido. Durante la huelga, la empresa no puede sustituir a los trabajadores y trabajadoras huelguistas, ni con personal ajeno a la empresa ni con otros de la misma empresa. Las actuaciones de este tipo suponen una vulneración del derecho fundamental de huelga. No obstante, no se puede generalizar sobre esta cuestión, puesto que hay muchas excepciones, dependiendo del puesto de trabajo que se vaya a sustituir y de la forma en que se realice la sustitución.

