

## LEGAL



# Regulación de la huelga

## Los trabajadores que hacen servicios mínimos no tienen derecho al salario completo

IRENE RUIZ DE VALBUENA  
MADRID

Los empleados en huelga que realicen servicios mínimos no tienen derecho a cobrar el mismo sueldo que si hubieran trabajado toda la jornada en su horario habitual. En consecuencia, su remuneración debe reducirse en la misma proporción que su jornada laboral.

En caso de huelga no resulta por tanto aplicable el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores (ET), ya que este establece que el trabajador mantiene el derecho a su salario íntegro siempre que las causas por las que no pueda realizar su trabajo no le sean imputables, y secundar una huelga no es una razón ajena a la voluntad del empleado.

Este ha sido el fundamento principal del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana para respaldar la decisión de una empresa de descontar

el 70% de las retribuciones a los trabajadores que estuvieron de huelga y realizaron los servicios mínimos fijados en el 30%.

Todo ello, en contra de lo que alegaron los representantes de los trabajadores en su recurso, que consideraban que al empleado que es llamado a trabajar a pesar de estar en huelga y al que la empresa le ordena cumplir el servicio mínimo si le surge una imposibilidad para desarrollar su trabajo, por lo que debería ser de aplicación dicho artículo 30 del ET y debería cobrar su sueldo completo.

Asimismo, el tribunal ha añadido que puesto que los servicios mínimos solo están fijados para que sean asumidos por los trabajadores en huelga, ya que los demás realizarán su horario habitual, no resulta lógico que se les retribuya del mismo modo. De manera que, si en virtud del decreto de servicios mínimos la jornada



Servicios mínimos de limpieza durante una huelga en Madrid. EFE

de trabajo de quienes secundaron la huelga se redujo al 30%, su retribución debía sufrir la misma reducción proporcional.

En su recurso, el comité de empresa también se quejaba de que la compañía, adjudicataria del servicio de transporte urbano de Alicante, no había organizado

bien la distribución de los servicios mínimos determinados por la consejería. En su opinión, la empresa debería haber espaciado más los turnos de trabajo correspondientes a los servicios mínimos para cubrir toda la jornada nocturna, en vez de concentrarlos entre las 23.30 y las 2.15 horas.

En este punto el tribunal valenciano también ha dado la razón a la empresa, ya que ha considerado que esta tiene amplia libertad para organizar su actividad empresarial como le convenga, siempre que no dañe derechos de los trabajadores, como en este caso su derecho de huelga.

**Suretribución ha de sufrir la misma reducción que su jornada laboral**

**La empresa tiene libertad para organizar su propia actividad**

### Derechos de los empleados durante los paros

- ▶ **La comunicación no es obligatoria.** El empleado no tiene el deber de trasladar a la empresa que va a hacer huelga.
- ▶ **No puede ser despedido.** La empresa no puede sancionar ni cesar al trabajador por hacer huelga.
- ▶ **Antigüedad, permisos y vacaciones.** El tiempo de huelga no se descuenta a efectos de estos derechos.
- ▶ **Maternidad.** Mantiene el derecho a este subsidio. No así a la prestación por incapacidad temporal.

## La justicia avala que una empresa habilite los sábados como laborables

I. R.  
MADRID

Una empresa puede decidir que sus empleados trabajen los sábados por necesidades de la producción, siempre que lo haya negociado previamente con los representantes de los trabajadores y se haya llegado a la conclusión de que es la única medida adecuada para solucionar de forma permanente los picos de trabajo.

Así lo ha manifestado una reciente sentencia del

Tribunal Superior de Justicia de Valencia que ha validado que una empresa, dedicada a la fabricación de productos de papel y cartón, habilite los sábados como jornada ordinaria de sus trabajadores en las épocas de mayor volumen de trabajo.

El tribunal explica que la opción de trabajar los sábados era la única con la que la empresa podía hacer frente al colapso que sufría todos los años en los meses de mayo a junio/julio y de

septiembre a noviembre/diciembre, coincidiendo con los periodos de mayor demanda del sector agrícola.

Y es que hasta que la empresa impuso esta nueva medida, aun funcionando a tres turnos de lunes a viernes al 100% de su capacidad productiva, no eran capaces de atender todos los pedidos. Además, a pesar de que existían otros periodos en los que la fábrica reducía considerablemente su volumen de trabajo, las características del producto

demandado impedían que se adelantara la producción.

La sentencia también reconoce que considerar los sábados como días laborables es una modificación sustancial, y como tal, a pesar de que según señala el propio tribunal está plenamente justificada por razones productivas y organizativas, era necesario que se negociara de buena fe con los representantes de los trabajadores.

Un requisito que, como se recoge en la sentencia,

si se dio, ya que se mantuvieron distintas reuniones en el periodo de consultas en las que la empresa contestó a las preguntas de los representantes de los trabajadores, les facilitó la información que solicitaron y se estudiaron las alternativas que estos plantearon.

Por lo tanto, según declaró el tribunal, existió una verdadera negociación en la que no se desprende que hubiera mala fe por parte de la compañía.

**La sentencia admite que la decisión de la fábrica era la única eficaz para hacer frente a la saturación de pedidos**