Apuntes claves sobre los servicios mínimos 2023



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

Aquellas empresas o entidades que presten servicios públicos esenciales o cuenten dentro de su proceso con actividades indispensables, tienen hasta este 31 de enero para comunicar a sus trabajadores, organización sindical y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT), el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse los servicios mínimos por cada puesto.

Tratándose de empresas o entidades que prestan servicios públicos esenciales (sanitarios, limpieza y saneamiento, electricidad, transporte, puertos, entre otros), la comunicación de los servicios mínimos busca evitar que la paralización total o parcial de determinadas actividades, con motivo de la huelga, ponga en peligro la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

En el caso de las empresas/entidades que cuenten dentro de su proceso productivo con actividades indispensables, la comunicación de los servicios mínimos deberá limitar las labores indispensables a lo estrictamente necesario, brindar un detalle claro sobre la estructura y funcionamiento de la empresa, motivar adecuadamente la propuesta de servicios mínimos en virtud de la seguridad de los trabajadores y ciudadanos que se encuentran en las instalaciones de la empresa; o, en función a que la paralización del servicio originada por la huelga impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa.

Para cumplir con la obligación señalada, el empleador debe acompañar a su comunicación un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse. El informe debe estar suscrito por un profesional con conocimiento de la materia.

La comunicación de los servicios mínimos busca evitar que la paralización total o parcial de ciertas actividades.

Si el empleador no presenta la comunicación, la AAT determina al personal que debe seguir laborando en caso de huelga, considerando para los servicios esenciales en primer lugar al acuerdo de partes, en segundo lugar a la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior; en tercer lugar a la comunicación de servicios mínimos del empleador del año inmediatamente anterior; en defecto de todo lo anterior, tomará en cuenta los estándares internacionales de derechos humanos sobre la garantía debida de la vida, seguridad y salud de toda o parte de la población. Tratándose de labores indispensables, la AAT tendrá en cuenta en primer lugar al acuerdo de partes, en segundo lugar, a la resolución de divergencia del año inmediatamente anterior, en defecto de todo lo anterior, dará por válida a la nómina presentada por el sindicato de conformidad con las pautas de la buena fe y razonabilidad.

No perdamos de vista esta obligación.