

SERVICIOS MÍNIMOS

HUELGA CEMS-SIMEX, 2026

Forma, maneras y legalidad en la comunicación

“La notificación de servicios mínimos es un acto administrativo que afecta a un derecho fundamental (la huelga). Por tanto, se somete estrictamente a los artículos 40 al 44 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común. La mera publicación en el tablón de anuncios del hospital o centro de salud no es válida como notificación individual si no hay un intento previo de notificación personal y fehaciente (firma del trabajador, acuse de recibo electrónico o burofax). “

Items:

- 1.- La Orden general fija los servicios mínimos aplicables a la huelga.
- 2.- Cada Gerencia debe elaborar una relación nominal de personas designadas para servicios mínimos. Las instrucciones dicen expresamente que cada Gerencia “debe elaborar la relación nominal de las personas designadas” y remitirla a la Dirección General con antelación.
- 3.- Una vez hecha esa relación nominal, no basta con ponerla en el tablón. No digamos tirarla en una mesa (¡!!)

El punto cuarto de la instrucción dice:

Cuarto. - Una vez confeccionadas las relaciones nominales, el día previo al primero de la convocatoria de huelga deberán publicarse en el correspondiente tablón de anuncios de todos los centros (Anexo I) y comunicar al personal afectado su obligación de hacer servicios mínimos, mediante comunicación individual, según modelo que se adjunta como Anexo II y con constancia del recibí y de su fecha en un duplicado, advirtiéndoles de las responsabilidades disciplinarias en caso de desobediencia.

El Anexo I, que se remitirá lo antes posible a la Subdirección de Régimen Retributivo y Relaciones Laborales, contendrá totalizado el número de servicios mínimos designados por día en los tres turnos.

Todo este proceso debe realizarse siempre con la máxima urgencia, antes de la fecha fijada.

SERVICIOS MÍNIMOS

HUELGA CEMS-SIMEX, 2026

El punto cuarto dice dos cosas acumulativas: que las relaciones nominales deberán publicarse en el tablón y, además, que se deberá comunicar al personal afectado su obligación de hacer servicios mínimos mediante comunicación individual, según el Anexo II, con constancia del recibí y de su fecha en un duplicado.

Ese “y” es muy importante. No dice “publicar en tablón o comunicar individualmente”. **Dice: publicar en tablón y comunicar individualmente.**

Por tanto, el propio SES reconoce internamente que el tablón cumple una función de publicidad general, pero que la obligación individual de prestar servicios mínimos exige una comunicación personal con constancia de recepción.

Además, el Anexo I lo confirma cuando afirma que la resolución “será notificada al personal en ella incluida, siendo igualmente expuesta en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo para su conocimiento general”. Esa fórmula separa claramente la notificación al personal incluido de la exposición en tablón para conocimiento general.

4.- Y el Anexo II es todavía más relevante, porque es el modelo de comunicación individual: identifica a la persona empleada pública designada y le advierte expresamente de que el incumplimiento constituye conducta sancionable conforme al artículo 72 de la Ley 55/2003 y al Real Decreto-ley 17/1977.

Por tanto, *la publicación en el tablón no sustituye la comunicación individual de la designación nominal*. Las propias instrucciones de la Dirección General de Recursos Humanos diferencian ambos actos: ordenan publicar la relación en el tablón, pero también comunicar al personal afectado su obligación de prestar servicios mínimos mediante comunicación individual, con constancia del recibí y de la fecha. En consecuencia, si no consta dicha comunicación individual, no puede tenerse por válidamente acreditado que el trabajador conociera su designación ni puede fundarse sobre esa base una consecuencia disciplinaria por incumplimiento de servicios mínimos.

SERVICIOS MÍNIMOS

HUELGA CEMS-SIMEX, 2026

5.- Por agotar razonamiento, y para tenerlo en cuenta, que si el SES acreditara por otro medio fehaciente que el médico tuvo conocimiento real, previo y completo de su designación, podría considerarse que se salva el defecto formal.

Pero con estas instrucciones en la mano, *la falta de comunicación individual con recibí y fecha resalta la improcedencia de que el medio de uso y colocación aleatoria de las notificaciones por un celador, en una mesa cualesquiera no llamada para ser medio de notificación de clase alguna, es un medio invalido y contrario a la propia normativa que el SES se ha dado.*

Se fundamenta e instruye en:

****ORDEN de 9 de febrero de 2026 por la que se garantiza la prestación de servicios esenciales y se establecen los servicios mínimos en las instituciones sanitarias del Servicio Extremeño de Salud ante la huelga convocada por la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (CESM) para los días 16, 17, 18, 19 y 20 de febrero de 2026 (ambos inclusive), los días 16, 17, 18, 19 y 20 de marzo de 2026 (ambos inclusive), los días 27, 28, 29 y 30 de abril de 2026 (ambos inclusive), los días 18, 19, 20, 21 y 22 de mayo de 2026 (ambos inclusive), y los días 15, 16, 17, 18 y 19 de junio de 2026 (ambos inclusive).**

****INSTRUCCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS A TENER EN CUENTA PARA LA HUELGA GENERAL CONVOCADA POR LA CONFEDERACIÓN ESTATAL DE SINDICATOS MÉDICOS (CESM) PARA LOS DÍAS 16,17,18,19 Y 20 DE FEBRERO DE 2026 (AMBOS INCLUSIVE), LOS DÍAS 16,17,18,19 Y 20 DE MARZO DE 2026 (AMBOS INCLUSIVE), LOS DÍAS 27,28, 29 Y 30 DE ABRIL DE 2026 (AMBOS INCLUSIVE), LOS DÍAS 18,19,20,21 Y 22 DE MAYO DE 2026 (AMBOS INCLUSIVE), Y LOS DÍAS 15,16,17,18 Y 19 DE JUNIO DE 2026 (ambos inclusive).**

La distinción clave es esta: una cosa es la orden o resolución general que fija los servicios mínimos, que puede publicarse en el diario oficial correspondiente; y otra distinta es la designación nominal del trabajador concreto, que queda privado, total o parcialmente, de ejercer la huelga. La orden extremeña establece los servicios mínimos de forma general en el SES y prevé su entrada en vigor y régimen de recursos desde su publicación en el DOE, sin contener una relación nominal de trabajadores designados.

SERVICIOS MÍNIMOS

HUELGA CEMS-SIMEX, 2026

Para la designación individual, el razonamiento es correcto: si a un trabajador concreto se le impone la obligación de prestar servicios mínimos, estamos ante una actuación que incide directamente sobre el derecho fundamental de huelga. *El Tribunal Constitucional ha señalado que en los servicios mínimos no solo se fija una “cuota de actividad”, sino también “las personas que como consecuencia de ello resultan privadas del ejercicio del derecho”*. Además, la STC 45/2016 subraya que la designación de los trabajadores encargados de los servicios mínimos *debe realizarse con carácter previo al comienzo de la huelga*, precisamente para asegurar la prestación de los servicios esenciales, y *habla de la necesidad de certeza* sobre los sujetos designados.

Ahora bien, debemos matizar la referencia estricta a los artículos 40 a 44 de la Ley 39/2015. En el ámbito del personal estatutario o funcionario del SES, la designación individual tiene naturaleza administrativa o, al menos, se integra en la ejecución de una decisión administrativa restrictiva de un derecho fundamental, por lo que debe respetar las garantías de notificación de la Ley 39/2015. El artículo 40 exige notificar a los interesados los actos que afecten a sus derechos e intereses, y el artículo 41 exige que la notificación permita dejar constancia del envío o puesta a disposición, recepción o acceso, fechas, contenido íntegro e identidad del remitente y destinatario.

La publicación en el tablón del hospital, por sí sola, no es una notificación individual fehaciente de la designación nominal. Puede servir como medio complementario de difusión interna, pero no sustituye sin más la notificación personal cuando el destinatario está perfectamente identificado. **La propia Ley 39/2015 distingue entre notificación y publicación:** la publicación surte efectos de notificación en supuestos tasados, como actos dirigidos a una pluralidad indeterminada o determinados procedimientos, y el artículo 44 reserva la notificación edictal, tras intento infructuoso, al anuncio en el BOE, pudiendo los tablones actuar solo como medios complementarios.

Lo que no diría de forma tan cerrada es que solo valen “firma del trabajador, acuse electrónico o burofax”. Esos son medios idóneos, pero no los únicos. También podría valer una entrega personal por responsable administrativo con diligencia firmada, una comunicación electrónica corporativa con trazabilidad suficiente, una notificación en sede electrónica si procede, o incluso una negativa expresa del trabajador a recibir la comunicación, siempre que quede documentada. *Lo decisivo no es el instrumento concreto, sino la prueba suficiente de que el trabajador conoció, antes de la huelga, que estaba personalmente designado, en qué jornada, turno, centro y funciones.*

Podríamos razonar que:

SERVICIOS MÍNIMOS

HUELGA CEMS-SIMEX, 2026

La resolución general que fija los servicios mínimos puede ser objeto de publicación oficial, pero la designación nominal del trabajador obligado a prestarlos constituye un acto individual de aplicación que limita directamente el derecho fundamental de huelga. Por ello, debe comunicarse de forma previa, individualizada y fehaciente, con constancia suficiente de su contenido, fecha, destinatario y recepción o acceso. La mera exposición de listados en el tablón de anuncios del centro, si no va acompañada de una notificación personal o de otro medio que acredite de forma fiable el conocimiento individual del trabajador, no basta por sí sola para privarle legítimamente del ejercicio de la huelga ni para fundar válidamente consecuencias disciplinarias por incumplimiento de unos servicios mínimos cuya designación no se le notificó adecuadamente.

Esa versión es más sólida que afirmar, sin matices, que “la jurisprudencia es unánime” o que siempre debe existir “intento previo” con firma, acuse o burofax.

El eje fuerte es: *designación nominal previa, individualizada, trazable y acreditada; tablón solo como publicidad auxiliar, no como sustituto ordinario de la notificación individual.*

Deben todos (gestores) conocer las obligaciones que marcan las leyes; pero todos (nosotros médicos trabajadores del SES) debemos conocer los derechos que nos asisten en un derecho fundamental de la C.E.: derecho a la huelga.