



LO QUE INTERESA SABER SOBRE LA HUELGA GENERAL

JUAN JOSÉ GONZÁLEZ HERNÁNDEZ

ABOGADO DEL DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL DE HISPACOLEX

Ante la inminente convocatoria de Huelga General por los sindicatos UGT y CC.OO. para el próximo 29 de marzo, es conveniente tener clara la regulación legal de este derecho constitucional, así como sus incidencias y repercusiones en el marco de las relaciones laborales.

1. Repercusión sobre el contrato:

El ejercicio de este derecho no extingue el contrato de trabajo, sino que se limita a suspenderlo mientras dure. Así, el trabajador en huelga no tendrá derecho al salario, ni a la prestación por desempleo, ni a la de incapacidad temporal. Debe respetarse la libertad de trabajo de aquellos empleados que no quieran sumarse a la huelga. En este supuesto debemos diferenciar:

Trabajadores que acuden a su centro de trabajo y permanecen a disposición del empresario aunque no puedan trabajar: el empresario tendrá obligación de abonar el salario a estos trabajadores.

Trabajadores que no pueden acudir a trabajar por las incidencias del transporte público: no devengarán salario alguno, al quedar en suspenso su contrato de trabajo. Dicha suspensión no es por huelga, sino por causa de fuerza mayor.

2. Ocupación del centro de trabajo:

Durante la huelga los trabajadores que se sumen a la misma no podrán ocu-

par el centro de trabajo o sus dependencias, a salvo de su derecho de reunión.

3. Cierre del centro de trabajo:

El empresario que pretenda cerrar su centro de trabajo deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término de doce horas. El cierre patronal es legal cuando la clausura del centro de trabajo se adopta por el empresario en defensa de sus intereses en caso de huelga legal o ilegal (o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva lícita o ilícita), siempre que tenga entidad suficiente.

4. No sustitución de los huelguistas:

El empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, excepto para los servicios mínimos de servicios esenciales.

5. Servicios mínimos:

Sólo se establece la necesidad de fijar servicios mínimos en empresas encargadas de la prestación de servicios esenciales a la comunidad (derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos) independientemente del régimen público o privado de la prestación.



HispaColex
Servicios Jurídicos S.L.P.