HUELGA GENERAL 11N



GUÍA JURÍDICA SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

AUTONOMÍA cooperativa andaluza [SUR]

1. ¿Qué es una huelga general y en qué se diferencia de una huelga sectorial o de empresa?

El ordenamiento español no regula la «huelga general» como una modalidad autónoma. La expresión describe, en la práctica, una convocatoria de amplitud transversal —por afectar a varios sectores, a un territorio amplio o al conjunto de la actividad laboral— que pretende ejercer presión colectiva. Puede reaccionar frente a decisiones empresariales, sectoriales o de los poderes públicos, siempre que las reivindicaciones guarden conexión con los intereses de las personas trabajadoras. La diferencia con una huelga de empresa o sectorial radica principalmente en el ámbito de la convocatoria y en la pluralidad de destinatarios, no en la existencia de un régimen jurídico separado.

Fundamento: art. 28.2 CE; RDL 17/1977; SSTC 11/1981, de 8 de abril; 13/1986, de 30 de enero; y 36/1993, de 8 de febrero.

2. ¿Está amparada la huelga general por el artículo 28.2 de la Constitución Española?

Sí, cuando se ejerce por las personas trabajadoras para la defensa de sus intereses. Una huelga general puede dirigirse legítimamente contra políticas económicas o sociales de los poderes públicos si esas políticas inciden en los intereses laborales, profesionales o socioeconómicos de los trabajadores. Por ello, no es correcto afirmar que toda huelga con componente político sea inconstitucional. El art. 11.a) del RDL 17/1977 califica como ilegal la huelga sostenida por motivos políticos o con una finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores; esa noción de «interés profesional» ha sido interpretada constitucionalmente en sentido amplio.

Fundamento: art. 28.2 CE; art. 11.a) RDL 17/1977, interpretado conforme a la STC 11/1981; STC 36/1993

3. ¿Quién puede convocar una huelga general?

El derecho de huelga es de titularidad individual y de ejercicio colectivo. La huelga puede ser acordada por los trabajadores directamente o a través de sus representantes, y también por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito al que se extienda el conflicto. En una huelga general no existe una reserva de convocatoria a favor de los sindicatos «más representativos»: la relevancia jurídica está en la implantación suficiente en el ámbito afectado y en el respeto de las reglas constitucionalmente válidas de convocatoria.

Fundamento: art. 3 RDL 17/1977, depurado por la STC 11/1981; doctrina constitucional sobre la facultad sindical de convocatoria y organizaciónde la huelga.

4. ¿Las personas empleadas en el sector público pueden secundar una huelga general?

Con carácter general, sí. El Estatuto Básico del Empleado Público reconoce el derecho de huelga del personal empleado público, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Existen, sin embargo, exclusiones expresas: los miembros de las Fuerzas Armadas no pueden ejercer el derecho de huelga, y tampoco los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad —estatales, autonómicos y locales—. En cuanto a jueces, magistrados y fiscales, la situación no debe formularse como una prohibición legal expresa equivalente a las anteriores: no existe una regulación específica clara de su ejercicio y los órganos de gobierno de las carreras han sostenido que carece de cobertura normativa. Es, por tanto, una cuestión jurídicamente controvertida que exige tratamiento separado.

Fundamento: arts. 15.c) y 30.2 TREBEP (RDL 5/2015); art. 7.2 LO 9/2011, de derechos y deberes de las Fuerzas Armadas; art. 6.8 LO 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; normativa específica de Guardia Civil y Policía Nacional. Sobre jueces y fiscales, véanse los criterios institucionales del CGPJ y de la Fiscalía en relación con las convocatorias de 2025.

5. ¿Qué obligaciones formales existen en una huelga general?

La obligación de preaviso corresponde a quienes convocan la huelga, no a cada trabajador que decida secundarla. La comunicación debe hacerse por escrito con una antelación mínima de cinco días naturales; si la huelga afecta a empresas encargadas de servicios públicos, el preaviso mínimo es de diez días naturales y debe darse la publicidad necesaria para que los usuarios puedan conocerla. La comunicación debe expresar, entre otros extremos, los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas para resolver el conflicto, la fecha de inicio y la composición del comité de huelga, que no puede exceder de doce miembros. En las huelgas de ámbito sectorial o general, la doctrina constitucional no exige una comunicación individualizada a cada empresa cuando la notificación se ha efectuado de forma adecuada al ámbito de la convocatoria ante la autoridad y las organizaciones empresariales correspondientes.

Fundamento: arts. 3, 4 y 5 RDL 17/1977; SSTC 13/1986 y 36/1993. Corrección relevante: el art. 11 RDL 17/1977 no regula el preaviso, sino los supuestos de huelga ilegal

6. ¿Puede una persona trabajadora ser sancionada o despedida por secundar una huelga general?

No por la mera participación en una huelga lícita. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación laboral y no puede dar lugar a sanción, salvo por faltas laborales cometidas durante la huelga. Si el despido responde al ejercicio legítimo del derecho fundamental de huelga, es nulo, con readmisión inmediata y abono de los salarios dejados de percibir. Además, cuando proceda, el órgano judicial puede reconocer una indemnización adicional por daños —incluido el daño moral— derivados de la vulneración del derecho fundamental. La indemnización, por tanto, no sustituye automáticamente a la readmisión ni se presume en todos los casos.

Fundamento: art. 6.1 RDL 17/1977; arts. 55.5 y 55.6 ET; arts. 108.2, 113 y 183 LRJS; doctrina constitucional, entre otras, STC 120/1983.

7. ¿Puede la empresa sustituir a quienes secundan la huelga?

El art. 6.5 RDL 17/1977 prohíbe el esquirolaje externo: durante la huelga la empresa no puede sustituir a los huelguistas por personas que no estuvieran vinculadas a ella al tiempo de comunicarse la convocatoria, salvo los supuestos legalmente previstos. La doctrina constitucional también proscribe formas de esquirolaje interno cuando, mediante el poder de dirección, se asignan a trabajadores no huelguistas funciones distintas con el efecto de neutralizar o reducir de forma ilegítima la huelga. La mera continuación por los no huelguistas de sus tareas ordinarias no constituye por sí sola sustitución ilícita. Actualización 2026: la STC 24/2026, de 12 de marzo, ha precisado la doctrina sobre esquirolaje tecnológico u organizativo. Puede vulnerar el art. 28.2 CE sustituir el servicio dejado de prestar por los huelguistas mediante otros recursos disponibles —humanos, técnicos o tecnológicos— cuando la actuación empresarial minimice, reduzca o limite los efectos del paro y permita mantener la actividad, atendidas las circunstancias concretas. Ello no significa que el empresario esté obligado a colaborar con el éxito de la huelga, sino que debe abstenerse de actuaciones antihuelga que vacíen o reduzcan ilegítimamente su eficacia.

Fundamento: art. 6.5 RDL 17/1977; SSTC 123/1992, 33/2011 y, especialmente, STC 24/2026, de 12 de marzo (BOE de 14 de abril de 2026).

8. ¿Qué derechos tienen las personas trabajadoras que no quieran secundar la huelga general?

Tienen derecho a trabajar y a no sufrir coacciones por no adherirse a la huelga. Al mismo tiempo, quienes ejercen la huelga pueden efectuar publicidad de la misma de forma pacífica y recabar fondos sin coacción. Los denominados piquetes informativos están amparados en cuanto desarrollen una actividad informativa y persuasiva pacífica; no pueden impedir el acceso al trabajo ni recurrir a violencia, intimidación o coacciones. Como regla general, tampoco existe una obligación individual del trabajador de comunicar anticipadamente a la empresa si va a secundar la huelga: el preaviso formal corresponde a los convocantes.

Fundamento: arts. 6.4 y 6.6 RDL 17/1977; doctrina constitucional sobre libertad de trabajo, información de la huelga y prohibición de coacciones, entre otras STC 332/1994

9. ¿Se descuenta el salario a quien secunda la huelga general?

Sí. Durante el tiempo de huelga el contrato de trabajo queda suspendido y no se devenga el salario correspondiente. La jurisprudencia admite que el descuento alcance también, de forma proporcional, a determinados conceptos salariales diferidos vinculados al tiempo de trabajo —por ejemplo, pagas extraordinarias—y al descanso semanal correspondiente al período afectado. El ejercicio de la huelga no reduce la duración de las vacaciones anuales ni permite descontar su retribución por ese solo motivo. En Seguridad Social, la persona trabajadora permanece en situación de alta especial y se suspende, con carácter general, la obligación de cotizar durante la huelga total, sin perjuicio de las reglas específicas aplicables a las huelgas

parciales. Para el personal empleado público rige igualmente la deducción proporcional de retribuciones, sin carácter sancionador.

Fundamento: arts. 6.2 y 6.3 RDL 17/1977; art. 166.7 LGSS; art. 30.2 TREBEP. Sobre el alcance salarial del descuento: SSTS (Sala de lo Social) de 11-10-1994 y 13-3-2001, entre otras.

10. ¿Qué efectos tiene una huelga general sobre los servicios esenciales de la comunidad?

El art. 28.2 CE obliga a establecer las garantías necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. La fijación de servicios mínimos corresponde a la autoridad gubernativa, que debe asumir la responsabilidad de la decisión y motivarla de forma suficiente, ponderando las circunstancias de la huelga, su duración y extensión, las necesidades del servicio y los derechos o bienes constitucionales afectados. Los mínimos han de ser necesarios y proporcionados: no pueden utilizarse para asegurar sin más el funcionamiento normal del servicio ni para vaciar de contenido el derecho de huelga. No existe una regla general según la cual todo servicio mínimo del 100 % sea automáticamente inconstitucional, ni una exigencia constitucional universal de audiencia previa al comité de huelga. Un nivel equivalente a la actividad ordinaria requeriría una justificación excepcionalmente intensa y será contrario al art. 28.2 CE cuando resulte innecesario o desproporcionado. La concreta resolución de servicios mínimos puede ser impugnada ante la jurisdicción competente.

Fundamento: art. 28.2 CE; art. 10 RDL 17/1977, interpretado conforme a la STC 11/1981; SSTC 184/2006, 45/2016 y 2/2022, entre otras.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS BÁSICOS

Artículo 28.2 CE

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061

BASE NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL ESENCIAL

• Constitución Española: art. 28.2.

• Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo: arts. 3 a 11, en la interpretación resultante de la STC 11/1981.

• Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores: arts. 55.5 y 55.6.

• Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social: arts. 108.2, 113 y 183.

• Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: art. 166.7.

• Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público: arts. 15.c) y 30.2.

• Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas: art. 7.2.

• Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: art. 6.8.

• SSTC 11/1981, 13/1986, 36/1993, 123/1992, 33/2011, 184/2006, 45/2016, 2/2022 y 24/2026.

Documento elaborado por Autonomía Sur Cooperativa Andaluza, revisado a 7 de octubre de 2026. La aplicación a un caso concreto exige comprobar, además, la convocatoria específica, el convenio colectivo, la normativa sectorial y, cuando proceda, la resolución administrativa de servicios mínimos vigente.

AUTONOMÍA cooperativa andaluza [SUR]