Huelga general del 11 de noviembre de 2026: nota jurídica para la empresa

10 de noviembre de 2026

1. Marco normativo

La huelga es un derecho fundamental (art. 28.2 de la Constitución) y el cierre patronal, una medida de conflicto de alcance limitado (art. 37.2 CE). Ambos se rigen por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (en adelante, RDLRT), interpretado conforme a la STC 11/1981, de 8 de abril.

Esta nota resume, con carácter general, las cuestiones que más afectan a la empresa. No sustituye al asesoramiento sobre cada caso concreto.

2. Cierre patronal

La empresa no puede cerrar como respuesta a la huelga ni como medida de presión. El cierre solo es lícito si concurre alguna de las causas tasadas del art. 12.1 RDLRT, que se interpretan de forma restrictiva:

- Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias, o peligro cierto de que se produzca.
- Volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

El cierre debe comunicarse a la autoridad laboral en el plazo de doce horas (art. 13.1 RDLRT) y limitarse al tiempo indispensable (art. 13.2). El cierre realizado fuera de estos supuestos obliga a abonar los salarios devengados (art. 15 RDLRT).

3. Servicios de seguridad y mantenimiento

Durante la huelga deben prestarse los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, y para el mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y materias primas (art. 6.7 RDLRT). Su única finalidad es permitir la reanudación posterior de la actividad: no amparan el trabajo habitual de producción.

La designación de los trabajadores que los prestan sigue este orden:

1. Acuerdo entre la empresa y el comité de huelga. La STC 11/1981 anuló el inciso que atribuía la designación en exclusiva al empresario.
2. A falta de acuerdo, designa la empresa, de forma motivada y limitada a lo imprescindible.

3. Es aconsejable, aunque no obligatorio, comunicar la decisión por escrito al comité tras las reuniones mantenidas.

La negativa a prestar estos servicios es sancionable y permite, por excepción, sustituir a quien los incumple (art. 6.5 RDLRT).

4. Piquetes

Los huelguistas pueden dar publicidad a la huelga de forma pacífica (art. 6.6 RDLRT). Sus límites son la libertad de trabajo de quienes no la secundan (art. 6.4) y la prohibición de ocupar el centro de trabajo o sus dependencias (art. 7.1). Las coacciones y los actos violentos quedan sujetos a la legislación vigente, incluida la penal (art. 172 del Código Penal).

Ante hechos ilícitos se recomienda:

1. Avisar de inmediato a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y formular denuncia.
2. Reunir prueba: grabaciones, fotografías y testigos. Si hay daños notorios, no alterar el lugar hasta que acuda la policía.
3. Dejar constancia escrita de las incidencias de la jornada, por si derivan responsabilidades.

5. Preaviso individual y sustitución de huelguistas

Preaviso. El trabajador no está obligado a comunicar a la empresa si va a secundar la huelga. El único preaviso legal es el colectivo, que corresponde a los convocantes (art. 3.3 RDLRT).

Sustitución. La empresa no puede sustituir a los huelguistas:

- Con trabajadores no vinculados a la empresa al comunicarse la huelga (art. 6.5 RDLRT).
- Con personal cedido por empresas de trabajo temporal (art. 8.a de la Ley 14/1994).
- Con trabajadores de la propia plantilla o mediante subcontratación, cuando se busca neutralizar la huelga (STC 123/1992).

La única excepción es el incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento. La sustitución ilícita es infracción muy grave (art. 8.10 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

6. Régimen disciplinario

Participar en la huelga no extingue el contrato ni puede dar lugar a sanción (art. 6.1 RDLRT). El despido o la sanción por este motivo serían nulos por vulnerar un derecho fundamental (art. 55.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Sí son sancionables las faltas laborales cometidas con ocasión de la huelga (art. 6.1 RDLRT, último inciso), entre otras:

- La negativa a prestar los servicios de seguridad y mantenimiento.
- El incumplimiento de los servicios mínimos.
- Las coacciones a los trabajadores no huelguistas.

7. Salario y Seguridad Social del huelguista

Salario. Durante la huelga el contrato queda suspendido y el trabajador no tiene derecho al salario (art. 6.2 RDLRT y art. 45.1.l del Estatuto de los Trabajadores). El descuento alcanza al salario base, a los complementos salariales y a la parte proporcional de las pagas extraordinarias. La huelga no reduce las vacaciones y computa a efectos de antigüedad.

Seguridad Social. El huelguista permanece en alta especial y se suspende la obligación de cotizar de empresa y trabajador (art. 6.3 RDLRT y art. 166.7 de la Ley General de la Seguridad Social). No tiene derecho a desempleo ni a la prestación económica por incapacidad temporal, pero conserva la asistencia sanitaria.

La empresa debe comunicar a la Seguridad Social el inicio y el fin de la situación de huelga de cada trabajador. Si no lo hace, cotizará por ese día.

8. Trabajadores no huelguistas

La libertad de trabajo de quienes no secundan la huelga debe respetarse (art. 6.4 RDLRT). Mientras no exista un cierre patronal lícito, la empresa debe abonarles el salario aunque no puedan prestar servicios por causas ajenas a su voluntad, como la acción de los piquetes. Este criterio se apoya en el art. 30 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Cuadro resumen

Cuestión	Regla	Norma
Cierre de la empresa	Solo por causas tasadas; comunicación en 12 horas	Arts. 12, 13 y 15 RDLRT
Servicios de seguridad y mantenimiento	Acuerdo con el comité; en su defecto, designa la empresa	Art. 6.7 RDLRT y STC 11/1981
Piquetes	Publicidad pacífica; sin coacciones ni ocupación	Arts. 6.4, 6.6 y 7.1 RDLRT; art. 172 CP
Preaviso individual	No exigible	Art. 3.3 RDLRT (preaviso colectivo)
Sustitución de huelguistas	Prohibida, salvo incumplimiento de servicios de mantenimiento	Art. 6.5 RDLRT; art. 8.a Ley 14/1994; art. 8.10 LISOS
Sanciones	Nunca por participar; sí por faltas cometidas durante la huelga	Art. 6.1 RDLRT; art. 55.5 ET
Salario	Descuento proporcional; contrato suspendido	Art. 6.2 RDLRT; art. 45.1.l ET
Seguridad Social	Alta especial sin cotización; comunicar inicio y fin	Art. 6.3 RDLRT; art. 166.7 LGSS
No huelguistas	Salario debido si no hay cierre patronal lícito	Art. 6.4 RDLRT; art. 30 ET

Abreviaturas: RDLRT, Real Decreto-ley 17/1977; ET, Estatuto de los Trabajadores; LGSS, Ley General de la Seguridad Social; LISOS, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; CP, Código Penal.