



Huelga general del 11 de noviembre de 2026: qué puede y qué no puede hacer la empresa

El miércoles 11 de noviembre de 2026 hay convocada una huelga general de 24 horas en todo el Estado, que afecta a todos los sectores.

Son muchas las empresas que nos están consultando como proceder. Por este motivo confeccionamos la presente circular a efectos meramente informativos.

Como primera premisa: La empresa no debe preguntar quién la secundará, debe respetar a quien la haga y a quien no, y solo puede descontar el tiempo realmente no trabajado.

- **Convocantes:** CCOO, UGT, CGT, CNT, Co.Bas, Intersindical, Unión de Actores y Actrices y la Confederación de Sindicatos de Inquilinas, entre otros. La convocatoria se registró en el Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de 2026.
- **Ámbito:** estatal, todos los sectores y actividades, públicos y privados.
- **Pendiente de confirmar:** el horario exacto de inicio y fin (habitualmente de 00:00 a 24:00, con los turnos de noche que empiezan el día 10) y los servicios mínimos que fije cada administración.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

© La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

La huelga es un derecho fundamental, y cualquier actuación de la empresa que lo limite puede declararse nula. Base legal:

Norma	Qué regula
Constitución Española, art. 28.2	Derecho fundamental a la huelga
Real Decreto-ley 17/1977 , de Relaciones de Trabajo, arts. 1 a 11	Ejercicio de la huelga: efectos sobre el contrato (art. 6.2), alta especial en Seguridad Social (art. 6.3), piquetes y libertad de trabajo (art. 6.4), prohibición de sustituir huelguistas (art. 6.5), servicios de seguridad y mantenimiento (art. 6.7), servicios mínimos (art. 10.2)
Real Decreto-ley 17/1977, art. 12	Supuestos tasados de cierre patronal
Estatuto de los Trabajadores, arts. 4.1.e y 45.1.l	La huelga como derecho laboral básico y causa de suspensión del contrato
Estatuto de los Trabajadores, art. 34.9	Registro diario de jornada
LISOS (RDLeg. 5/2000), arts. 8.10 y 40	Infracción muy grave por actos lesivos del derecho de huelga; multas de 7.501 a 225.018 €
Ley General de la Seguridad Social y Reglamento de inscripción, afiliación y altas y bajas (RD 84/1996)	Situación de alta especial y suspensión de la cotización

También hay que revisar el convenio colectivo aplicable, que puede mejorar algunas reglas, por ejemplo sobre los descuentos salariales.

Cada trabajador decide libremente si hace huelga, sin avisar antes y sin dar explicaciones. En una huelga general convocada por los sindicatos **no hace falta preaviso individual ni adhesión formal**.

Derechos del trabajador y límites de la empresa ante la huelga

La empresa NO puede:

- Preguntar, directa o indirectamente, quién va a hacer huelga, ni pedir que se comunique por escrito.
- Enviar mensajes que puedan leerse como presión o disuasión (por ejemplo, recordar objetivos, evaluaciones o bonus vinculados a ese día).
- Sustituir a los huelguistas por personas ajenas a la empresa, ni contratar ETT para ello ([art. 6.5 RDL 17/1977](#)).
- Asignar a la plantilla no huelguista funciones distintas de las suyas para cubrir a los huelguistas (esquirolaje interno).
- Reconfigurar sistemas, automatizar tareas o contratar medios extraordinarios para neutralizar el paro (esquirolaje tecnológico, STC 24/2026).
- Sancionar, discriminar o tomar represalias por haber hecho huelga.

La empresa SÍ puede:

- Mantener abierto el centro y garantizar el trabajo de quien no haga huelga.
- Reorganizar el trabajo con sus medios ordinarios y habituales, sin anular el efecto de la huelga.
- Informar de forma objetiva sobre la convocatoria y sobre el plan de acceso y movilidad.
- Controlar la asistencia el mismo día para descontar el tiempo no trabajado.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

© La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Concepto	Efecto de la huelga
Salario del día	Se descuenta el tiempo real no trabajado. En huelga parcial, solo las horas de paro
Descanso semanal y festivos	Según la doctrina del Tribunal Supremo, puede descontarse la parte proporcional
Pagas extraordinarias	Puede descontarse la parte proporcional que se devenga ese día
Vacaciones	No se reducen
Incentivos o pluses no ligados al tiempo trabajado	No pueden reducirse por la huelga
Evaluación del desempeño	La huelga no puede penalizar
Seguridad Social	Alta especial con suspensión de la obligación de cotizar de empresa y trabajador (art. 6.3 RDL 17/1977)
Incapacidad temporal	Una baja médica iniciada antes de la huelga sigue su curso. La que empieza durante la huelga no genera prestación mientras esta dure

Si un trabajador aporta indicios de vulneración, la empresa debe probar que su actuación fue ajena a la huelga. Por eso conviene documentar por escrito y con fecha cualquier decisión organizativa de esos días.

El contrato del huelguista queda suspendido solo durante las horas de huelga: no trabaja, no cobra ese tiempo y pasa a alta especial en la Seguridad Social, sin cotizar. **No es una baja en la Seguridad Social.**

¿Cuánto se descuenta al trabajador que hace huelga? Efectos en nómina y Seguridad Social

En nómina, el descuento debe figurar como concepto separado (por ejemplo, «Ausencia por huelga»). El convenio colectivo puede fijar otra fórmula de cálculo, que prevalece.

La situación de huelga de cada trabajador se comunica a la Tesorería General de la Seguridad Social a través del Sistema RED/SILTRA, en el plazo de comunicación de datos de cotización del mes. Hay que distinguir huelga total y huelga parcial (horas). Nuestro departamento laboral lo tramitará con los datos de asistencia que nos faciliten nuestros clientes.

Servicios mínimos y servicios de seguridad y mantenimiento:

Son dos figuras distintas. La mayoría de empresas privadas solo tendrá que valorar la segunda.

	Servicios mínimos (art. 10.2 RDL 17/1977)	Seguridad y mantenimiento (art. 6.7 RDL 17/1977)
Quién afecta	Empresas que prestan servicios esenciales (sanidad, transporte, energía, agua, residuos, etc.)	Cualquier empresa
Quién los fija	La autoridad gubernativa (Generalitat o Ministerio), por resolución	La empresa, negociando con la representación de los trabajadores o el comité de huelga
Finalidad	Garantizar servicios esenciales a la comunidad	Proteger personas, instalaciones, equipos y materias primas, y permitir reanudar la actividad
Si no hay acuerdo	No se negocian	Mediación y, en último término, control judicial

Cómo actuar

1. Comprobar si la actividad de la empresa está incluida en las resoluciones de servicios mínimos que se publiquen (en Cataluña, en el DOGC).
2. Si es necesario, designar nominalmente a las personas afectadas con criterios objetivos y proporcionados, y comunicárselo por escrito antes del día 11.
3. Limitar esas designaciones a lo imprescindible. Usarlas para mantener la actividad normal es esquirolaje.
4. Si una persona designada no se presenta, solo puede cubrirse su puesto concreto. Una ETT solo puede usarse para eso y sin superar lo fijado por la autoridad.

El incumplimiento injustificado de un servicio mínimo designado puede dar lugar a sanción disciplinaria.

Recomendaciones para el día de la huelga general

El día de la huelga se recomienda proceder:

- Registrar la asistencia con el sistema habitual de registro de jornada (art. 34.9 ET). Quien no ficha ni justifica otra causa se considera, en principio, en huelga.
- Al trabajador que teletrabaja y hace huelga se le aplica lo mismo: debe desconectarse y no puede exigírsele conexión.
- No preguntar por el seguimiento ni hacer recuentos públicos.
- Documentar cualquier incidencia (piquetes, accesos bloqueados) por un canal trazable: correo, fotos, parte interno.
- Las personas en huelga no pueden permanecer en su puesto trabajando ni ocupar el centro.

Trabajadores que no hacen huelga pero no pueden llegar al trabajo

Quien quiere trabajar y no puede llegar por falta de transporte, cortes o piquetes **no es huelguista**. No debe pasarse a alta especial ni tratarse su ausencia como huelga. Recomendamos, por este orden:

1. Teletrabajo ese día, si el puesto lo permite.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

© La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

2. Si no es posible, mantener el salario. Descontar el día tiene un alto riesgo de que se considere una lesión del derecho de huelga o una ausencia no imputable al trabajador.
3. De forma alternativa y solo con acuerdo voluntario del trabajador: recuperar las horas otro día o usar un día de vacaciones o asuntos propios.

Para acreditar la imposibilidad sirve, por ejemplo:

- Justificante del operador de transporte sobre la incidencia o el servicio mínimo (TMB, FGC, Rodalies y Renfe los emiten).
- Aviso a la empresa en el momento, por correo o mensaje, explicando la situación.
- Fotos o capturas de los cortes, o de los servicios mínimos publicados para esa franja horaria.
- Declaración responsable del trabajador de que intentó llegar y por qué medios.

Cierre patronal: cuándo puede la empresa cerrar el centro

La empresa no puede cerrar el centro por la huelga. El cierre solo es posible en los casos del art. 12 RDL 17/1977: peligro notorio de violencia o de daños graves, ocupación ilegal del centro, o un nivel de inasistencia que impida gravemente el proceso productivo. Debe comunicarse a la autoridad laboral en 12 horas. Ante cualquier duda, consultadnos antes.

Preguntas frecuentes de las empresas sobre la huelga general**¿Es recomendable preguntar a los departamentos quién va a hacer huelga?**

No. El trabajador no tiene obligación de comunicarlo y la pregunta puede considerarse un indicio de presión, con riesgo de nulidad, indemnización por daño moral y sanción administrativa. Es preferible planificar con los recursos ordinarios y, si el trabajador lo comunica por iniciativa propia, tomar nota sin más.

Si alguien quiere trabajar pero no puede llegar por el transporte o por un piquete, ¿se le descuenta el día?

Recomendamos no descontarlo si acredita la imposibilidad: no es huelguista. La primera opción es el teletrabajo; si no es posible, se mantiene el salario o, con su acuerdo, se recuperan las horas o se usa un día de vacaciones. Las formas de acreditarlo se detallan en el apartado 7.

¿Es cierto que a quien hace huelga se le da de baja en la Seguridad Social?

No es una baja. El trabajador pasa a **alta especial**: sigue en alta, pero ni la empresa ni él cotizan por las horas de huelga (art. 6.3 RDL 17/1977).

¿Qué se descuenta exactamente al huelguista?

El salario del tiempo de huelga y la parte proporcional del descanso semanal y de las pagas extraordinarias, salvo que el convenio diga otra cosa. Nunca vacaciones ni incentivos no ligados al tiempo de trabajo.

¿Puedo pedir a los que no hacen huelga que cubran a los que sí?

No. Cada uno debe hacer su trabajo habitual. Cubrir a los huelguistas con otros trabajadores, con ETT o con medios técnicos no habituales es esquirlaje.

