CIRCULAR INFORMATIVA Nº 9/2026

Gestión empresarial de la huelga general convocada para el 11-N

CCOO y UGT, junto con CGT, CNT, Co.Bas, Solidaridad Obrera y la Confederación de Sindicatos de Inquilinas, han convocado una huelga general de 24 horas para el próximo 11/11/2026.

La convocatoria plantea reivindicaciones relacionadas con el acceso a una vivienda digna, la recuperación del poder adquisitivo, la mejora salarial, el control de los precios, el desbloqueo de la negociación colectiva, la reducción de la jornada, la salud laboral y la erradicación de la precariedad.

La presente circular pretende analizar las principales obligaciones empresariales y las medidas que deben adoptar las compañías para gestionar adecuadamente la jornada.

1. Ejercicio individual del derecho a huelga por parte del trabajador.

El ejercicio del derecho a la huelga por parte del trabajador no requiere ningún tipo de preaviso. La persona trabajadora no está obligada a informar al empresario sobre su participación o no en la huelga, ni la empresa puede indagar al respecto.

Debe evitarse por parte de la empresa cualquier comunicación interna que pudiera interpretarse como una presión o disuasión.

2. Efectos sobre el contrato de trabajo.

Durante la huelga el contrato de trabajo queda suspendido y no se devenga salario ni complementos vinculados a la prestación efectiva de servicios.

Asimismo, las personas trabajadoras permanecerán en situación de alta especial en Seguridad Social, sin obligación de cotizar por parte de empresa ni trabajador.

Las empresas deberán reflejar correctamente los días/horas de huelga en la nómina, diferenciando la huelga de otras ausencias.

3. ¿Puede sancionarse a un trabajador por participar en una huelga?

El ejercicio regular del derecho de huelga no puede dar lugar a sanción ni a extinción del contrato. Cualquier represalia por la participación de la persona trabajadora en una huelga supondrá una violación de los derechos fundamentales, siendo, por tanto nula y dando derecho al trabajador a reclamar una indemnización por daños morales.

Únicamente se podrá sancionar a las personas trabajadoras por conductas en que hayan incurrido en la huelga que sean constitutivas de una falta laboral: violencia, daños, incumplimiento de servicios de seguridad y mantenimiento, etc.

4. Servicios mínimos.

Cuando la huelga afecta a servicios esenciales (sanidad, transporte, suministro de agua y electricidad, seguridad privada, radiotelevisión pública, etc.), la autoridad gubernativa puede fijar servicios mínimos y adoptar medidas para asegurar su funcionamiento (artículo 10 del Real Decreto Ley 17/1977).

La empresa deberá identificar si su actividad está incluida en las resoluciones de servicios mínimos, procurando:

- Cumplir estrictamente la resolución administrativa que fija servicios mínimos (porcentaje, puestos, turnos).

- No exceder los servicios mínimos fijados, salvo razones objetivas y documentadas; el exceso puede ser considerado vulneración del derecho de huelga.

- Designar el personal de forma objetiva y neutral.

Para la designación de los trabajadores, la empresa deberá:

- Utilizar criterios objetivos y neutrales (antigüedad, rotación, voluntariedad), evitando discriminación por afiliación sindical o intención de secundar la huelga.

- No exigir a los trabajadores que declaren anticipadamente si harán huelga; ello vulneraría el derecho de huelga.

- Cuando se desconoce quién secundará la huelga, el sorteo puede ser un método lícito y objetivo para designar personal de servicios mínimos, según doctrina del TS.

- Comunicar individualmente y por escrito la adscripción a servicios mínimos, con referencia a la resolución administrativa y a las consecuencias del incumplimiento.

5. Servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga.

El art. 6 RDL 17/1977 impone la obligación de garantizar la seguridad de personas, instalaciones y material, y que al finalizar la huelga los centros estén en situación de funcionamiento normal.

La empresa no puede designar unilateralmente estos trabajadores sin participación del comité de huelga (en este sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional en su sentencia nº 11/1981), sino que debe negociar con el comité de huelga la identificación de los servicios imprescindibles de seguridad y mantenimiento.

Alcanzado y documentado el acuerdo, que incluirá los puestos imprescindibles para la seguridad y mantenimiento, el número de personas, los turnos afectados, etc., la empresa deberá comunicar individualmente a los trabajadores designados sus obligaciones y el carácter excepcional de la medida.

La negativa injustificada a prestar estos servicios podrá constituir causa de despido disciplinario.

6. Imposibilidad de contratar personal o recurrir a una ETT durante la huelga.

El art. 6.5 RDL 17/1977 prohíbe sustituir a los huelguistas por trabajadores no vinculados a la empresa al tiempo de la comunicación de la huelga, salvo supuestos justificados.

La LISOS tipifica como infracción muy grave los actos lesivos del derecho de huelga consistentes en la sustitución de huelguistas por otros no vinculados al centro de trabajo.

Además, se considera infracción específica la sustitución de huelguistas mediante trabajadores puestos a disposición por ETT.

Por tanto, la empresa deberá:

- Abstenerse de contratar personal temporal o de recurrir a ETT con la finalidad de cubrir puestos de huelguistas (esquirolaje externo).

- Limitar cualquier contratación a necesidades ajenas a la huelga (por ejemplo, cobertura de vacantes preexistentes), debidamente justificadas y documentadas.

Estas conductas pueden dar lugar a sanciones administrativas muy graves y a indemnizaciones por daños morales a favor de sindicatos convocantes.

7. ¿Puede la empresa reorganizar internamente el personal para minimizar los efectos de la huelga?

La jurisprudencia constitucional ha declarado ilícita la llamada sustitución interna o esquirolaje interno: utilizar trabajadores de la propia empresa (directivos, administrativos, otros operarios) para cubrir los puestos de los huelguistas con la finalidad de neutralizar la huelga (STC de 28/09/1992 y 28/03/2011).

Asimismo, el TC ha considerado lesivo del derecho de huelga el esquirolaje tecnológico: uso extraordinario de medios técnicos o tecnológicos para suplir la actividad dejada de realizar por los huelguistas y mantener la actividad más allá de los servicios mínimos (STC nº 12/03/2026).

La empresa deberá:

- Evitar reasignaciones de funciones, prolongaciones de jornada o cambios organizativos cuyo objetivo sea mantener la producción o el servicio en niveles similares a los previos a la huelga.

- Limitar el uso de medios técnicos a los habituales y necesarios para cumplir servicios mínimos y seguridad, sin introducir medidas extraordinarias motivadas por la huelga.

Estas prácticas pueden ser declaradas vulneración del derecho de huelga y generar responsabilidad indemnizatoria y sancionadora.

8. Libertad de trabajo y actuación de piquetes en una huelga general.

El ordenamiento exige respetar la libertad de trabajo de quienes no quieran sumarse a la huelga.

La empresa deberá mantener abierto el centro para el personal no huelguista (el cierre patronal solo cabe en los supuestos legalmente tasados por el artículo 12 del Real Decreto Ley 17/1977

De esta manera, deberá garantizarse el acceso al centro de trabajo y la posibilidad de prestar servicios sin coacciones.

Los piquetes informativos pueden actuar pacíficamente, pero cualquier coacción o violencia puede generar responsabilidades laborales, administrativas o penales (art. 315 CP).

La empresa deberá coordinarse con prevención de riesgos y, en su caso, con seguridad privada y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad para asegurar la integridad física y la libertad de trabajo.

9. Control de asistencia.

Durante la huelga la empresa deberá realizar el correspondiente control de asistencia a fin de identificar a las personas trabajadoras que se adhieren al paro con la finalidad legítima de practicar el descuento salario correspondiente.

JOVER & MARBEN ABOGADOS
www.jover-abogados.com
info@jover-abogados.com

BARCELONA
C/ Pau Claris, 149 3º 2ª
Tel. 93 269 09 54

MADRID
C/ Hermosilla, 48 1º Derecha
Tel. 91 088 82 26