Huelga general del 11 de noviembre

Implicaciones y recomendaciones para las empresas



Sindicatos como CCOO y UGT han convocado una huelga general para el 11 de noviembre, con reivindicaciones sobre vivienda, salarios, jornada y negociación colectiva. Repasamos qué deben saber las empresas: servicios mínimos, prohibición de sustituir huelguistas, cierre del centro de trabajo, efectos en el salario y la cotización a la Seguridad Social.

Diversas organizaciones sindicales, entre ellas CCOO y UGT, han convocado una **huelga general de 24 horas para el próximo 11 de noviembre de 2026**, con reivindicaciones relacionadas con el acceso a una vivienda digna, el incremento de los salarios, reducción de jornada, el desbloqueo de la negociación colectiva y la mejora de las condiciones de trabajo.

Ante la proximidad de la convocatoria, las empresas deben conocer las principales implicaciones laborales, organizativas y de Seguridad Social derivadas del ejercicio del derecho de huelga.

Consideraciones para tener en cuenta: preguntas y respuestas

- **¿Puede la empresa exigir que los trabajadores comuniquen previamente si secundaran la huelga?**

No, no puede. El **derecho de huelga no requiere de autorización empresarial y los trabajadores no tienen obligación de comunicar que van a ejercer su derecho de huelga**. La empresa únicamente podrá conocer la participación efectiva una vez iniciada la jornada y constatada la ausencia dla persona trabajadora.

- **¿Puede la empresa organizar su actividad previamente?**

Es importante diferenciar dos conceptos:

- **Servicios mínimos:** Solo pueden imponerse cuando la actividad afecta a servicios esenciales para la comunidad (normalmente sector público) y deben ser fijados por la autoridad gubernativa mediante resolución específica (artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977).

- **Servicios de seguridad y mantenimiento**: Se utilizan para garantizar la seguridad de las personas y de las cosas durante la prestación de los servicios mientras la huelga esté vigente (artículo 6.7 Real Decreto-ley 17/1977).

Así entonces, cuando la reorganización interna sea para cubrir estos servicios y mermar el impacto de la huelga, sí se permite organizar la actividad previamente.

- **¿Puede la empresa sustituir los trabajadores que hacen huelga?**

No, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma (esquirolaje externo - artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977).

También está prohibido el esquirolaje interno, que consiste en usar personal de la empresa que no secunde la huelga para cubrir funciones ajenas a las propias y el esquirolaje tecnológico y organizativo, en el cual se recurre a medios técnicos o procedimientos diferentes de los ordinarios con el objetivo de neutralizar o reducir el impacto de la huelga.

Esta práctica está catalogada como infracción muy grave en el artículo 8.10 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, donde las multas oscilan entre 7.501 y 225.018 euros.

Por ello, es importante documentar con antelación todas las decisiones organizativas que se hagan y su justificación, puesto que la carga probatoria en caso de Inspección recaerá sobre la empresa.

- **¿Puede la empresa cerrar el centro de trabajo el día de huelga?**

No. El centro de trabajo debe permanecer obligatoriamente abierto durante toda la jornada para garantizar el derecho al trabajo de quienes decidan no hacer la huelga.

El cierre patronal únicamente se tolera en supuestos excepcionales conforme al artículo 12 del Real Decreto-ley 17/1977.

- **¿Puede la empresa sancionar o despedir a los trabajadores que hagan huelga?**

No, la participación en la huelga constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española. Por ello, **no puede limitarse ni ser objeto de represalias** (artículo 6.1 del Real Decreto-ley 17/1977).

Si la empresa toma represalias contra un trabajador, estas podrás declararse nulas por vulnerar el derecho fundamental de huelga.

- **¿Debe la empresa pagar el salario a los trabajadores que secundan la huelga?**

No, el contrato de los trabajadores que ejerzan el derecho a huelga **quedará suspendido** y la persona trabajadora **no tendrá derecho al salario** (artículo 6.2 del Real Decreto-ley 17/1977).

El descuento de salario tendrá que ajustarse de forma precisa y proporcional exclusivamente al tiempo real de trabajo no realizado.

Esto significa que se descontará en la nómina de noviembre el salario de ese día, así como la parte proporcional de las pagas extras generadas ya sean anual o semestralmente. Adicionalmente, se deducirá la parte proporcional del descanso semanal correspondiente a ese día.

Del mismo modo, podrán verse afectados determinados complementos vinculados a asistencia, presencia o productividad, pero únicamente si así lo prevé el convenio de aplicación. Sin embargo, los festivos y vacaciones ajenos al periodo de huelga no se reducen ni se descuentan.

- **¿Debe la empresa seguir cotizando por las personas huelguistas?**

No. Durante la huelga legal, la persona trabajadora no verá su relación laboral extinguida, sino que pasará a una situación de **alta especial en la Seguridad Social**, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador (artículo 6.3 del Real Decreto-ley 17/1977).

Las empresas serán las encargadas de realizar las correspondientes comunicaciones a la Seguridad Social mediante el Sistema RED respecto de los trabajadores que participen en la huelga, en el plazo legalmente previsto.

Contacto



Alba Conde

Socia | Laboral
aconde@duransindreu.com
Tlf. 93 602 52 22 | M. 688 704 095



Lluna Martínez-Marañón

Área Laboral
lmartinez@duransindreu.com
Tlf. 93 602 52 22

© Durán-Sindreu, 2026.

Todos los derechos de propiedad intelectual de este documento están reservados. Queda prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de este documento sin la autorización previa y por escrito de Durán-Sindreu. El contenido de este documento tiene carácter meramente informativo y no constituye asesoramiento legal alguno. Para obtener asesoramiento legal específico, le recomendamos que contacte con su asesor habitual de Durán-Sindreu o a través de ds@duransindreu.com | 93 602 52 22.