CIRCULAR ANTE LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL PARA EL 11 DE NOVIEMBRE DE 2026

Varias organizaciones sindicales, entre otras CCOO, UGT, CGT, CNT y Confederación Intersindical, han convocado huelga general para el próximo 11 de noviembre de 2026, que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleados públicos de las empresas y organismos de España.

LA CONVOCATORIA DE HUELGA

A. Ámbito temporal de la huelga

La huelga tendrá lugar, según la comunicación formal de la huelga realizada por CCOO y UGT, durante la jornada del día 11 de noviembre de 2026, comenzando a las 0:00 horas y terminando a las 24:00 horas del citado día 11.

No obstante, en aquellos centros de trabajo que tengan varios turnos, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno, aunque empiece antes de las 0:00 horas del día 11, y su finalización tendrá lugar una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24:00 horas del día 11.

Asimismo, en aquellos centros de trabajo que tengan un único turno, pero éste empiece antes de las 0:00 horas del día 11, el paro se iniciará a la hora de comienzo de la actividad laboral y finalizará el día 11 de noviembre en la hora en que concluya la misma.

Durante la jornada del día 10 de noviembre cesarán en su actividad laboral y funcionarial las personas cuya prestación profesional esté relacionada con la elaboración de productos, servicios y aprovisionamientos que habrán de tener efectos inmediatos el día 11.

Como elemento diferencial, la comunicación de huelga general realizada por CGT prevé que para aquellos centros de trabajo en los que el mismo esté organizado mediante sistema de turnos, la convocatoria de huelga comenzará en el último turno anterior a las 00:00 horas de dicho día en que se realiza la convocatoria de huelga, abarcando, igualmente, al último turno que se inicie en el mencionado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LAS EMPRESAS

A. Apertura de centros de trabajo

Las empresas estarán abiertas al iniciarse y durante la jornada del próximo día 11 de noviembre para hacer posible la entrada del personal que desee hacer uso de su derecho, también constitucional, al trabajo y no quiera secundar la convocatoria de huelga.

B. Servicios mínimos de mantenimiento y seguridad

Como es sabido, la dirección de la empresa, en colaboración con los representantes de los trabajadores, habrá de designar las personas precisas para el cumplimiento de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad necesarios para garantizar la seguridad de las personas y las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención necesaria para la reanudación de la actividad de la empresa. En el supuesto de falta de cooperación de los representantes de los trabajadores, circunstancia de la que debería quedar constancia, podrá hacerse la designación directamente por la empresa.

Caso especial es que la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad. En tales casos la Autoridad Gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. Los conocidos decretos de servicios mínimos son de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la decisión judicial que pudiera producirse, en su caso.

C. Ocupación del centro de trabajo y derechos de información y reunión de los trabajadores durante la huelga

El artículo 7.1 del mencionado Real Decreto-Ley 17/77 establece que “el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”.

D. Cierre patronal

La dirección de la empresa deberá adoptar en cada momento las medidas que considere más convenientes, incluso el cierre de los locales cuando pueda crearse una situación de peligro, entre otras, para las instalaciones o los bienes de la empresa.

Igualmente, será lícito el cierre patronal cuando, como consecuencia de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que causa la huelga, se impida gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo debe comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de doce horas, siendo competente el servicio correspondiente de las comunidades autónomas y, cuando afecte a varias, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social

E. Efectos jurídicos de la participación en la huelga

Los efectos jurídicos que la legislación prevé para los participantes en una huelga son, en síntesis, los siguientes:

- Suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo en que se mantenga en huelga (artículos 45.1.l) y 45.2 del Estatuto de los Trabajadores).

- Suspensión del período de prueba durante el tiempo que dure la huelga.

- Por el día de ausencia al trabajo del día 11, las empresas descontarán a sus trabajadores los siguientes importes salariales:

1) El importe íntegro de los salarios del día 11. Salario base y complementos salariales

2) Las partes proporcionales de los descansos del sábado y domingo. Por tanto, si se trata de una empresa que solamente trabaje cinco días a la semana, el salario del día 11, se multiplicará por 1.4 para efectuar la deducción correspondiente, o por 1.27, si se trata de empresas que trabajan 5.5 días a la semana.

3) Se descontará (en el momento que proceda su abono), la parte proporcional de las pagas extraordinarias, es decir, aproximadamente 1/125 en aquellas pagas que se devenguen en el segundo semestre del año, y 1/250, en aquellas pagas que se devenguen anualmente.

No son aplicables en caso de huelga las penalizaciones por faltas al trabajo que, respecto a los pluses de asistencia, contienen algunos Convenios Colectivos.

Respecto a los complementos de producción, primas, destajos, etc., dada la variedad de supuestos que pueden producirse, recomendamos la consulta específica y directa del caso concreto para determinar los descuentos que en cada caso procedan.

No se practicará descuento alguno sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia, etc.) pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas). Los descuentos no deberán afectar a las vacaciones, tanto en su duración como en su retribución.

- Mantenimiento en situación de alta especial en la Seguridad Social (artículo 166.7 de la Ley General de la Seguridad Social), con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador (artículo 144.5 de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 6.3 del Real Decreto-Ley 17/1977, Orden Ministerial de 30 de abril de 1977 y Resolución de 5 de marzo de 1985 de la Secretaría General de la Seguridad Social).

- Los efectos del cierre patronal son los mismos que los contemplados para la huelga, tanto en su aspecto salarial como de Seguridad Social.