CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE LA HUELGA DEL 11 DE NOVIEMBRE DE 2026

Con motivo de la huelga convocada para el próximo 11 de noviembre de 2026, consideramos conveniente recordar a las empresas las principales obligaciones laborales y de Seguridad Social, así como los criterios que deben seguirse para gestionar las ausencias, los retrasos y las posibles incidencias que puedan producirse durante la jornada.

1. RESPETO AL DERECHO DE HUELGA

La participación en una huelga legal constituye un derecho fundamental reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución Española. La empresa debe respetar tanto la decisión de secundarla como la de continuar prestando servicios.

En consecuencia:

- No pueden imponerse sanciones, despidos ni represalias por el ejercicio legítimo del derecho de huelga.
- Las personas trabajadoras no están obligadas a solicitar autorización ni a comunicar previamente su intención de participar.
- La empresa puede mantener su actividad con quienes decidan trabajar, pero no puede contratar trabajadores para sustituir a los huelguistas ni reorganizar abusivamente la plantilla con la finalidad de neutralizar los efectos de la huelga.

Asimismo, deberán respetarse los servicios mínimos que, en su caso, establezca la autoridad gubernativa competente, así como los servicios de seguridad y mantenimiento legalmente procedentes, con la intervención que corresponda al comité de huelga. Estos últimos no podrán utilizarse para mantener la actividad productiva ordinaria.

2. DESCUENTO SALARIAL Y SEGURIDAD SOCIAL

La participación en una huelga legal supone la suspensión del contrato de trabajo durante el tiempo correspondiente, con la consiguiente pérdida proporcional del salario.

En materia salarial:

- Se descontará el salario correspondiente al tiempo efectivo de huelga.
- El descuento comprenderá también la parte proporcional de las pagas extraordinarias y del descanso semanal retribuido que resulte afectado, conforme a los criterios legales y jurisprudenciales aplicables.
- No podrán reducirse los días de vacaciones ni su retribución por haber participado en la huelga.

En materia de Seguridad Social:

- En una huelga de jornada completa, la persona trabajadora permanece en situación de alta especial, con suspensión de la obligación de cotizar durante dicho periodo.
- En las huelgas parciales se aplicarán las reglas específicas de cotización correspondientes al tiempo trabajado.
- La empresa deberá comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las situaciones de huelga y posterior reincorporación, conforme a los plazos y procedimientos establecidos.

3. TRABAJADORES QUE QUIEREN TRABAJAR, PERO NO PUEDEN ACCEDER AL CENTRO

Es fundamental distinguir entre quienes deciden voluntariamente secundar la huelga y quienes desean trabajar, pero encuentran impedimentos ajenos a su voluntad.

Los piquetes informativos pueden realizar actuaciones pacíficas de información y persuasión, pero no impedir el acceso mediante amenazas, coacciones o intimidación.

Si se producen bloqueos en los accesos a los polígonos industriales, cortes de circulación o situaciones de riesgo, deberán diferenciarse las siguientes situaciones:

- **Bloqueo real o peligro acreditado:** cuando concurran los requisitos del artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores, podrá resultar aplicable el permiso retribuido por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias. No obstante, la existencia de cualquier bloqueo o dificultad de desplazamiento no genera automáticamente este derecho.
- **Trabajadores disponibles sin posibilidad de prestar servicios:** cuando una persona trabajadora no secunde la huelga y se encuentre a disposición de la empresa, pero esta no pueda proporcionarle ocupación, deberá valorarse si conserva el derecho al salario conforme al artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a las circunstancias concurrentes.
- **Retrasos o incidencias ordinarias en el desplazamiento**: pueden justificar una llegada tardía, pero no generan automáticamente el derecho a percibir el salario correspondiente al tiempo no trabajado.

El simple temor genérico a posibles incidentes no justifica automáticamente una ausencia. Debe existir una circunstancia concreta y acreditable que impida o dificulte razonablemente acudir al trabajo.

En cualquier caso, no debe calificarse automáticamente como huelguista a una persona que no haya podido acceder al centro por causas ajenas a su voluntad, debiendo analizarse individualmente su situación.

4. CÓMO DEBE ACTUAR LA EMPRESA

Para gestionar correctamente la jornada de huelga, recomendamos:

1. **Registrar las ausencias y los retrasos,** diferenciando a quienes secunden voluntariamente la huelga de quienes manifiesten su voluntad de trabajar.
2. **Solicitar la justificación de las incidencias cuando se aleguen bloqueos,** problemas de acceso o situaciones de riesgo.
3. **Valorar individualmente cada situación,** evitando aplicar automáticamente descuentos salariales, comunicaciones de huelga a Seguridad Social o medidas disciplinarias.
4. **Comunicar a la asesoría las incidencias producidas a la mayor brevedad posible, identificando a las personas afectadas, el tiempo de ausencia y su causa, para determinar correctamente su tratamiento salarial y de Seguridad Social.**

IMPORTANTE

No toda ausencia o retraso producido el día de la huelga equivale a participación voluntaria en ella.

La empresa deberá distinguir entre el ejercicio del derecho de huelga, los impedimentos reales de acceso, los permisos legalmente procedentes y la falta de ocupación de quienes están disponibles para trabajar, ya que cada situación puede tener consecuencias diferentes en materia salarial y de Seguridad Social.

Ante cualquier incidencia, recomendamos consultar previamente con la asesoría antes de aplicar descuentos salariales o adoptar medidas disciplinarias.