CONVOCATORIA DE HUELGA DÍA 11 NOVIEMBRE 2026

Circular laboral 6/2026

León, 5 de noviembre 2026

Estimado asociado:

Ante la convocatoria de huelga general, para el próximo día **11 de noviembre de 2026**, desde la Federación Leonesa de Empresarios, queremos comunicar una serie de **CRITERIOS** que es necesario tener en cuenta de cara a esta convocatoria de Huelga:

1º) EFECTOS JURÍDICOS PARA LOS PARTICIPANTES EN UNA HUELGA:

1º) SUSPENSIÓN del contrato de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la huelga.

2º) NO SE DEVENGA EL SALARIO durante la huelga, descontando el importe de las horas no trabajadas. Así habrán de descontarse la parte proporcional correspondiente a salario base y complementos salariales, así como a aquellas percepciones de devengo superior al mes (pagas extraordinarias).

No se aplican descuentos sobre los complementos extrasalariales (plus de distancia, desgaste de herramientas, quebranto de moneda) y los descuentos no pueden afectar a las vacaciones, tanto en su duración como en su retribución.

3º) SUSPENSIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL por parte de empresario y trabajador, permaneciendo en situación de ALTA ESPECIAL.

2º) APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO. -

Las empresas **deberán permanecer durante la jornada** para hacer posible la entrada del personal que desee hacer uso de su derecho, plenamente constitucional, de acudir al trabajo y no secundar la convocatoria de huelga.

Por ello resulta conveniente **recordar al personal de la plantilla**, que los trabajadores habrán de respetar mutuamente el ejercicio de ambos derechos, tal y como dice el artículo 6.4 del Real Decreto-Ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo.

3º) SERVICIOS MÍNIMOS DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD

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 debe 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 **Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León,** en León 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.

4º) DERECHOS DE INFORMACIÓN Y REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Los llamados "**piquetes**" son ilegales en cuanto traten de impedir el libre ejercicio del derecho al trabajo (ocupación del centro de trabajo, cierre y bloqueo de puertas, etc.). Los piquetes deben efectuar su labor “informativa” de forma pacífica, respetando siempre el derecho de al trabajo de los que no quieren secundar la huelga y son constitutivos de delito los comportamientos que empleando violencia, intimidación o amenazas obliguen a los trabajadores a sumarse a la huelga.

Lógicamente es función de la Autoridad Gubernativa evitar tales actuaciones ilícitas, pero es aconsejable que el empresario ponga en conocimiento de las

autoridades estas situaciones tan pronto como se produzcan. Todo sin perjuicio de formalizar, en su caso, las oportunas denuncias en el Juzgado o Comisaría.

Por otra parte, según dispone el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical los trabajadores tienen **derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo, resolviendo mediante votación si desean o no secundar la convocatoria de huelga.**

5º) EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

Por último, el art. 7.1 del RD-Ley 17/1977 de 4 de marzo 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"**

6º) CIERRE PATRONAL.

La Dirección de la empresa puede proceder al cierre patronal en los siguientes casos:

- Cuando existe un notorio peligro de violencia para las personas o de daño grave para las cosas,
- Cuando se ocupe ilegalmente el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias
- Cuando el volumen de inasistencia o de irregularidades en el trabajo impide gravemente el proceso normal de producción.
- El cierre patronal produce los mismos efectos económicos que la huelga y debe comunicarse a la Autoridad Laboral en el plazo de 12 horas, limitándose al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad o la desaparición de las causas que lo hayan motivado.

Para cualquier aclaración o consulta puedes ponerte en contacto con los Servicios Jurídicos de la Federación.

En la confianza de que haya sido de utilidad la presente información,

SECRETARÍA GENERAL