

Huelga general convocada para el 15 de octubre de 2025

Los sindicatos CCOO y UGT han convocado una huelga general con paros parciales en toda España para el próximo 15 de octubre contra el conflicto en Gaza.

España | Legal Flash | Octubre 2025

ASPECTOS CLAVE

A continuación, se exponen algunos consejos prácticos para las empresas y respuestas legales en orden a afrontar con mayor seguridad jurídica esta medida de presión sindical que responde al ejercicio de un derecho fundamental de las personas trabajadoras, reconocido en la Constitución española.

Qué debe y puede hacer la empresa frente a la convocatoria y desarrollo de la huelga:

- > Durante los días previos a la huelga
- > Durante la jornada de huelga
- > Al finalizar la jornada de huelga





Introducción

Las organizaciones sindicales CCOO y UGT han anunciado la convocatoria de una huelga general a la que están llamadas las personas trabajadoras tanto del sector privado como del ámbito público, en todo el territorio nacional, el próximo 15 de octubre de 2025.

La huelga consistirá en paros parciales de dos horas por cada turno de trabajo, según el siguiente esquema:

- Turno de mañana (jornada partida o continuada): de 10:00 a 12:00 horas
- Turno de tarde (jornada continuada): de 17:00 a 19:00 horas
- Turno de noche (jornada continuada): de 02:00 a 04:00 horas

Según la información facilitada por los sindicatos convocantes, los objetivos de esta huelga general son:

- Reclamar el respeto a los derechos del pueblo palestino y el cese de violencia en Gaza
- Denunciar los riesgos para la estabilidad política y económica que inciden en el empleo y en los servicios públicos
- Apostar por la paz, la justicia social y la garantía de derechos, frente al aumento del gasto militar
- Defender la libertad de información y expresión
- Exigir la derogación inmediata de la Ley Mordaza (Ley Orgánica 4/2015)

Aprovechamos para recordar algunos consejos prácticos sobre las actuaciones que la empresa puede o debe realizar **antes, durante y después de la jornada de huelga**, atendiendo específicamente a la circunstancia de que se trata de paros parciales de dos horas.

Durante los días previos al día de huelga

Con carácter previo al día de la huelga, y en previsión de que existan personas trabajadoras que decidan detener su actividad laboral durante la jornada, la empresa debe prepararse para las posibles dificultades productivas y organizativas derivadas de tal ausencia puntual de las personas trabajadoras huelguistas o de sus acciones de protesta.

¿Debe la empresa recibir un preaviso de la huelga a su atención?

No es necesario en este caso. Aunque el preaviso de la huelga es obligatorio, con una antelación mínima de cinco días antes de su inicio (diez días en el caso de empresas encargadas de la prestación de servicios públicos), al tratarse de una huelga general, basta con que se haya comunicado el preaviso de huelga a la asociación empresarial a la que pertenezca la empresa afectada (además de a la autoridad laboral), sin que sea necesario hacerlo con todas y cada una de las empresas.

En esta ocasión, los sindicatos convocantes ya realizaron formalmente dicho anuncio a principios de octubre.

Conocido el anuncio de la huelga, ¿puede anticiparse la empresa y requerir a las personas trabajadoras que comuniquen previamente si se van a acoger al derecho de huelga?

No. Ante la convocatoria de huelga legal, la persona trabajadora no está obligada a informar a la empresa acerca de si secundará la huelga o no, ni la empresa está autorizada para indagar al respecto. En general, desaconsejamos cualquier tipo de comunicación por parte de la empresa a la plantilla en relación con el ejercicio del derecho de huelga.

Sí podrá, en su caso, informar a las personas trabajadoras de un posible plan de contingencia para el caso de que se produzcan problemas de movilidad o de acceso al centro de trabajo.



¿Puede la empresa adoptar medidas previas ante la imposibilidad de saber con seguridad qué trabajadores secundarán la huelga general convocada? ¿De qué tipo?

Sí. Es legítimo que la empresa trate de atenuar las consecuencias de la huelga instando los límites legales al ejercicio de tal derecho y mediante aquellos medios de los que disponga, siempre que ello se realice a través de conductas lícitas:

- En primer lugar, puede requerirse al comité de huelga la fijación de mutuo acuerdo de los servicios de seguridad o mantenimiento y la designación de las personas trabajadoras escogidas para atender tales servicios, los cuales no podrán secundar la huelga. Ante un eventual desacuerdo en estos puntos, se aplicará el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI), que prevé el correspondiente procedimiento de mediación. Si esta vía también fracasa, cabría que la empresa decidiese unilateralmente, aunque quedaría expuesta a posterior revisión judicial. Si se ha alcanzado acuerdo al respecto, es recomendable que la empresa se dirija a las personas trabajadoras designadas para atender tales servicios mediante la comunicación correspondiente.
- Si la empresa presta un servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad (servicios esenciales para la comunidad), cabe la posibilidad de que la autoridad gubernativa adopte las medidas necesarias (decreto de servicios mínimos) para asegurar el funcionamiento de tales servicios. En tal caso, la ejecución o puesta en práctica de tales servicios mínimos puede confiarse a la negociación con el comité de huelga o los sindicatos convocantes o a la decisión (que habrá de fundamentarse objetivamente) de la entidad afectada, que procederá a la designación de las personas trabajadoras afectadas, generándose para estos el deber de su cumplimiento.
- A continuación, la empresa puede anticiparse e identificar posiciones y funciones críticas (no cubiertas por los servicios de seguridad o mantenimiento) en las que la ausencia de la persona trabajadora podría producir perjuicios productivos u organizativos, ello a los efectos de adoptar las medidas admitidas para cubrir la ausencia de la persona trabajadora huelguista. A este respecto, debe advertirse que únicamente cabe que la empresa adelante o reorganice tareas, turnos o procesos productivos con los recursos humanos y materiales ordinarios que emplee habitualmente y a los solos efectos de atenuar (no de neutralizar) las consecuencias de la huelga. Debe tratarse de recursos de los que ya disponga con anterioridad, de manera que los mismos no se estén introduciendo expresamente para suplir la ausencia de la persona trabajadora huelguista, lo que constituiría una conducta ilícita. No cabe sustituir a los huelguistas con nuevas contrataciones o externos.
- La empresa puede también proveerse preventivamente de stock de producto o materia prima antes del inicio de la huelga, siempre que esta actuación no constituya una conducta fraudulenta o abusiva dirigida a neutralizar los efectos legítimos de la huelga.
- Igualmente, la empresa puede informar a sus clientes y usuarios sobre la convocatoria de huelga y las posibles incidencias en la prestación del servicio, siempre que no implique una coordinación con los clientes para que estos contraten a terceros con la finalidad de neutralizar la huelga.
- Ante la hipótesis de que se impida el acceso a las personas trabajadoras mediante cortes de carreteras o vías de acceso a la ciudad o al centro de trabajo, la empresa puede dirigir una comunicación a la plantilla en el sentido de informar a las personas trabajadoras que no deseen secundar la huelga, de la existencia de rutas alternativas e instrucciones en orden a la acreditación del eventual retraso en la incorporación a su puesto de trabajo.

La jornada de huelga

La jornada de huelga es el día en el que la empresa debe adaptarse –con los recursos disponibles– a los problemas productivos u organizativos derivados del nivel que exista de seguimiento de la huelga, poniendo en práctica el plan de contingencia diseñado previamente, y recopilando cuanta información sea posible acerca de incidentes, etc.



Control de asistencia y documentación

Especialmente por tratarse de paros parciales de dos horas, es fundamental proceder a la recogida de firmas o fichajes de las personas trabajadoras que han acudido a trabajar y de las interrupciones de la actividad, a los efectos de realizar el oportuno seguimiento y trasladar los datos obtenidos a los posteriores trámites de Seguridad Social y de abono del salario

Asimismo, es aconsejable documentar todas las incidencias durante la huelga, ya que esta documentación puede ser relevante en caso de impugnación judicial de la huelga o de eventuales reclamaciones por vulneración de derechos fundamentales.

¿Puede la empresa decidir unilateralmente el cierre del centro de trabajo durante las horas de huelga?

No. La empresa debe mantener su/s centro/s de trabajo abierto/s en el momento de iniciarse la huelga y durante las horas de huelga para posibilitar la entrada del personal que ejercite su derecho a no participar en la huelga. El derecho fundamental a la huelga también garantiza el derecho de las personas trabajadoras a no adherirse a la misma y acudir a su puesto de trabajo en la forma habitual. Las personas trabajadoras huelguistas y los convocantes de la huelga han de respetar este derecho y la empresa debe garantizar que quienes se acojan a este derecho podrán realizar sus funciones con normalidad.

¿Cómo debe actuar la empresa en caso de que las personas trabajadoras no huelguistas acudan con retraso o no consigan acceder a su puesto de trabajo como consecuencia de cortes en las vías de acceso provocados por la huelga?

Además de requerir al trabajador no huelguista la oportuna acreditación de que la huelga ha dificultado su acceso al trabajo; la empresa puede: (i) cuando sea posible, que la persona trabajadora preste servicios desde su domicilio u otro lugar, ofrecerle la posibilidad de teletrabajar; (ii) cuando la opción anterior no sea viable, y en la medida en que la persona trabajadora no huelguista devengará igualmente su salario, fijar fecha/s y/o fórmula de recuperación de las horas no trabajadas y, sin embargo, retribuidas.

¿Pueden permanecer las personas trabajadoras huelguistas en su puesto de trabajo durante el paro parcial?

No, ya que si no dejan su puesto de trabajo no es posible el control del ejercicio del derecho de huelga, que se manifiesta precisamente en el abandono temporal del puesto de trabajo, y también por razones de seguridad de las instalaciones y de los procesos.

¿Pueden las personas trabajadoras huelguistas ocupar el centro de trabajo para el desarrollo de sus protestas?

No. El RDL 17/1977 prohíbe la ocupación del centro de trabajo por parte de las personas trabajadoras huelguistas. Se entiende por ocupación de la empresa o de cualquier dependencia de esta el ilegal ingreso en los locales o la negativa ilegal de desalojo frente a una legítima orden de abandono; sin embargo, no se considera como tal la simple permanencia de los huelguistas en las instalaciones de la empresa durante la huelga, sin violencia, daños, ni peligro por su parte. La ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, con peligro para la integridad física de las personas o daño en los bienes, habilitaría a la empresa para instar el cierre patronal (siguiendo el procedimiento previsto para ello).

¿Pueden reunirse las personas trabajadoras huelguistas, sus representantes legales y las organizaciones sindicales en el centro de trabajo?

Sí, siempre y cuando dicha reunión sea pacífica y no coaccione o impida los derechos del resto de trabajadores.

¿Debe permitirse la actuación de piquetes de trabajadores huelguistas?

Sí, siempre que su actuación se limite a labores de información y propaganda con el fin de convencer al resto de trabajadores o bien para que se unan a la huelga, o bien para disuadirles de seguir trabajando.



¿Cómo debe actuarse en caso de que el piquete adopte medidas violentas o que puedan producir daños en las instalaciones?

Tales 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, piquetes masivos y, por ello, claramente coactivos, etc.) y si se produjesen acciones violentas, la empresa debe documentarlas y ponerlas inmediatamente en conocimiento de la autoridad laboral, a fin de que esta adopte las medidas oportunas, sin perjuicio de formalizar, en su caso, las oportunas denuncias ante la comisaría o juzgado correspondiente. Dado que en este caso es preciso asegurar la prueba de la denuncia, se recomienda utilizar medios que permitan la obtención de testimonios válidos.

¿Cómo debe proceder la empresa en caso de incumplimiento de los servicios de seguridad o mantenimiento o de los servicios mínimos establecidos?

La empresa podrá recurrir a la utilización de trabajadores (propios no adscritos a tales funciones, contratados al efecto o procedentes de ETT) para sustituir al trabajador designado que no ha comparecido.

Adicionalmente, podrá estudiarse la posibilidad de que la empresa actúe disciplinariamente contra las personas trabajadoras que incumplieron su deber de ocuparse de los servicios de seguridad y mantenimiento o mínimos.

Por último, aunque es el comité de huelga el responsable de que se cumplan y respeten los servicios de mantenimiento y seguridad acordados, sus miembros (los que sean trabajadores de la empresa) no tienen una responsabilidad especial en comparación con sus compañeros, por lo que no se les exigirá durante la huelga una conducta más esmerada y correcta que a éstos, ni se justifica la aplicación de un mayor rigor disciplinario por el mero hecho de formar parte de este.

Al finalizar la jornada de huelga

Al término de la jornada de huelga, la empresa deberá valorar los hechos acaecidos, la prueba recabada y la adopción de las acciones legales que correspondan.

¿Puede la empresa adoptar alguna medida en contra de las personas trabajadoras huelguistas?

No. Más allá de la pérdida de salario, las personas trabajadoras que ejerzan su derecho a la huelga han de poder reincorporarse inmediatamente a sus puestos de trabajo, en las mismas condiciones que regían antes de la huelga, sin que puedan sufrir ningún tipo de represalia o sanción por haberse adherido a la misma, salvo que hayan incurrido en falta laboral grave durante el transcurso de esta, circunstancia que habrá de valorarse caso por caso.

¿Las personas trabajadoras huelguistas tienen derecho a su salario por las horas dejadas de trabajar?

No. La huelga suspende el contrato de trabajo y, por lo tanto, las personas trabajadoras que se adhieran a ella no tendrán derecho al salario y deberán estar en situación de alta especial en Seguridad Social. Por tanto, una vez celebrada la huelga, la empresa comprobará qué trabajadores se han adherido a la misma y no han dejado su puesto de trabajo durante las dos horas de huelga, con el fin de descontar de la siguiente nómina el importe de las horas no trabajadas.

¿Cómo ha de practicarse el descuento salarial a las personas trabajadoras huelguistas?

Deberá calcularse el descuento proporcional descontando de la nómina únicamente el salario correspondiente a las 2 horas de paro, aplicando la fórmula: $(\text{salario mensual bruto} / \text{horas totales del mes}) \times 2$ horas de huelga. Habrán de descontarse las partes proporcionales correspondientes a salario base y complementos salariales, así como a aquellas percepciones de devengo superior al mes (pagas extraordinarias). No se practicará descuento sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, recargo por distancia, etc.), pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas). Los descuentos no afectarán al devengo de vacaciones, ni en su duración ni en su retribución. Deberá incluirse un concepto específico en la nómina que identifique el descuento por huelga de forma transparente (por ejemplo: "Descuento horas huelga" o "Ausencia por huelga"), indicando el número de horas (2) y el importe descontado. No podrán aplicarse penalizaciones,



sanciones económicas ni descuentos superiores al tiempo real de huelga (las 2 horas), ya que constituirían represalias prohibidas por el ordenamiento jurídico.

Las personas trabajadoras no huelguistas que no han podido prestar sus servicios, total o parcialmente, como consecuencia de la acción de los huelguistas, ¿tienen derecho a su salario? ¿Deben recuperar sus horas no trabajadas?

Sí tienen derecho a su salario. En el caso de acreditarse que estamos ante una ausencia o retraso justificado, ello puede implicar la recuperación de toda o parte de la jornada.

¿Qué trámites debe realizar la empresa en relación con sus obligaciones de Seguridad Social?

Las personas trabajadoras que han secundado la huelga se mantendrán en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar por parte de la empresa y la persona trabajadora, en relación con esas horas de ausencia por la huelga.

La empresa deberá presentar ante la Entidad Gestora una relación nominal de las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo quede suspendido como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, en el plazo de cinco días naturales a partir del siguiente al del cese en el trabajo. Asimismo, deberá comunicar la finalización de la situación de alta especial de las personas trabajadoras en huelga y reanudar la obligación de cotizar desde el momento de la reincorporación.

En relación con la cotización a la Seguridad Social, dado que el contrato está suspendido durante las dos horas de huelga, no deberá cotizarse por ese tiempo. A tal efecto, deberá anotarse con el valor correspondiente en el Sistema RED, comunicándose como las huelgas totales, con la salvedad de que al tratarse de una huelga en la que la persona trabajadora realiza parte de su jornada habitual, deberá notificarse el porcentaje de jornada realizada cumplimentando el campo 'Coeficiente Actividad huelga parcial'. Al mantener la persona trabajadora parte de su actividad laboral en la jornada, se cotizará por el salario realmente percibido, aun cuando su importe resulte inferior a la base mínima de cotización para el grupo profesional de que se trate, aplicando, en todo caso, la base mínima prevista, por hora de trabajo.

En el caso de que, durante el desarrollo de la huelga, se hayan producido irregularidades formales y/o en su ejercicio, ¿cabría la impugnación de la huelga?

Sí. Podría articularse demanda en reclamación por conflicto colectivo en materia de solicitud de declaración de huelga ilegal o abusiva, lo cual deberá estudiarse caso por caso atendiendo a los hechos concretos.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

