ASO CORPORATE

GUÍA JURÍDICA Y PRÁCTICA

DEFIENDE TU DERECHO DE HUELGA

Qué hacer si tu empresa te amenaza, sanciona, discrimina o despide por participar en una huelga.

Una guía para trabajadores con derechos, plazos, vías de reclamación, checklist y formularios para conservar pruebas.

EDICIÓN ESPECIAL · HUELGA GENERAL 11 NOV 2026

Orientada a trabajadores de Barcelona, Sabadell, Barberà del Vallès, Terrassa y toda España.

ASO CORPORATE · DEPARTAMENTO JURÍDICO-LABORAL

www.asocorporate.com | 93 718 50 21 | hello@asocorporate.com

Actualización: 09/11/2026 · Documento informativo · No sustituye asesoramiento individual.

01 | MARCO LEGAL

Tu derecho de huelga está protegido

El artículo 28.2 de la Constitución reconoce el derecho fundamental de huelga. La protección alcanza a las personas trabajadoras que participan legítimamente en una convocatoria aplicable.

Lo que debes saber

- **No necesitas autorización.** Con carácter general, no debes pedir permiso ni comunicar individualmente con antelación tu adhesión a una huelga legal.
- **La afiliación sindical no es obligatoria.** Puedes participar sin estar afiliado al sindicato convocante.
- **La empresa no puede castigarte por ejercer el derecho.** El artículo 6.1 del RDL 17/1977 prohíbe sancionar el ejercicio legítimo de huelga.
- **El contrato no se extingue.** Durante la huelga queda suspendido, con los efectos legales sobre salario y cotización.
- **La protección también existe** si tienes contrato temporal, jornada parcial o estás en período de prueba.
- **Otros derechos también cuentan:** quien no quiera secundar la huelga tiene libertad para trabajar; los piquetes informativos deben actuar pacíficamente.

> **IMPORTANTE**
> La existencia de un derecho fundamental no significa que toda conducta durante la huelga esté amparada. También deben respetarse los límites legales, la seguridad y, cuando correspondan, los servicios mínimos.

Normas básicas

Constitución española, art. 28.2; Real Decreto-ley 17/1977, art. 6; Estatuto de los Trabajadores, arts. 4, 45 y 55.

02 | PREPARACIÓN

Antes de la huelga: actúa con criterio

Conoce la convocatoria concreta (día, horario y turnos) y presta atención si trabajas en servicios esenciales o con tareas de seguridad y mantenimiento.

Guía de actuación previa

- **Confirma el alcance de la convocatoria.** Algunas convocatorias contemplan reglas especiales para turnos nocturnos o continuados.
- **No firmes renuncias obligatorias.** Si te exigen un compromiso de no participar, guarda copia y solicita asesoramiento.
- **Conserva las comunicaciones.** Archiva mensajes de tu jefe, correos, circulares internas o instrucciones sobre la huelga.
- **Comprueba los servicios mínimos si te afectan.** Solicita la resolución o la justificación jurídica de tu designación.
- **Evita conflictos innecesarios.** Actúa pacíficamente, no obstaculices a quienes quieran trabajar y respeta las normas de seguridad.

> **SI TU EMPRESA TE PREGUNTA**
>
> La mera pregunta no es automáticamente ilícita: importa el contexto. Es cuestionable exigir declaraciones obligatorias o presionar para que renuncies. Anota quién intervino, qué se dijo y cuándo.

Si te amenazan verbalmente

Anota de inmediato **fecha, hora, lugar, palabras utilizadas, personas presentes y posibles testigos**. Guarda únicamente pruebas obtenidas de forma lícita y sin acceder a datos ajenos.

03 | EJERCICIO DEL DERECHO

Durante la huelga: qué ocurre realmente

El derecho de huelga protege la decisión legítima de parar, pero genera efectos laborales ordinarios que conviene conocer.

Salario, vacaciones y Seguridad Social

- **Salario:** durante el tiempo de huelga no se devenga el salario correspondiente. Pueden existir efectos proporcionales legalmente procedentes sobre pagas extraordinarias y descanso semanal.
- **Vacaciones:** no pueden reducirse los días de vacaciones por participar legítimamente en la huelga.
- **Seguridad Social:** existe una situación de alta especial con suspensión de la obligación de cotizar durante el período de huelga, conforme a las reglas aplicables.
- **Huelga parcial:** no equivale necesariamente a perder el salario de toda la jornada; deben comprobarse las horas y conceptos afectados.

Piquetes y manifestaciones

Se permite la publicidad pacífica de la huelga. No quedan protegidas las amenazas, la violencia ni las coacciones contra quienes eligen trabajar. El ejercicio del derecho debe respetar las demás obligaciones legales.

¿Tu empresa dice que eres imprescindible?

Ser importante para la producción no suprime por sí solo el derecho a huelga. Debe distinguirse entre servicios mínimos dictados por autoridad competente y las tareas de seguridad y mantenimiento previstas legalmente.

> **SI QUIERES IR A TRABAJAR, PERO NO PUEDES LLEGAR**
>
> Una incidencia de transporte o acceso no equivale automáticamente a hacer huelga. Comunícala por los medios habituales y conserva justificantes. El tratamiento laboral y salarial depende del caso.

04 | DETECCIÓN

¿Cuándo puede existir una represalia?

Una decisión empresarial posterior a una huelga no es ilegal por el mero hecho de ocurrir después. El análisis jurídico busca indicios de conexión con el ejercicio del derecho.

- **AMENAZAS**
  “Si haces huelga, no continúas”, “te quedarás sin contrato” o expresiones similares.
- **SANCIONES**
  Amonestación, suspensión o expediente disciplinario por el mero hecho de secundar la huelga.
- **DESPIDO**
  Extinción decidida como castigo por participar en una convocatoria legítima.
- **CAMBIOS PERJUDICIALES**
  Cambio de turno, traslado, funciones o condiciones usado como represalia.
- **TRATO DISCRIMINATORIO**
  Exclusión de incentivos, formación o ascensos por haber hecho huelga.
- **PRESIONES**
  Obligación de firmar que no harás huelga o exigencia de renunciar anticipadamente.

CLAVE JURÍDICA

Es importante acreditar indicios (mensajes, testigos, fechas o cambios de trato). La empresa podrá justificar medidas legítimas ajenas a la huelga. Cada caso exige un análisis individual.

05 | REACCIÓN URGENTE

Si recibes una sanción o un despido

Actúa pronto: los plazos procesales pueden caducar aunque estés esperando una respuesta informal de la empresa.

20 DÍAS HÁBILES: REFERENCIA ESENCIAL

La impugnación del despido y, con carácter general, de las sanciones disciplinarias está sujeta a un plazo de 20 días hábiles, según la modalidad y reglas procesales aplicables (LRJS, arts. 103 y 114). No son 20 días naturales.

Qué hacer el mismo día que recibes la comunicación

- **Conserva la carta íntegra.** Guarda también el sobre, email, justificante y fecha exacta de recepción.
- **No firmes una conformidad que no deseas dar.** Si firmas solo la recepción puedes añadir “recibido, no conforme” y la fecha real.
- **No confíes en conversaciones verbales como sustitución del procedimiento.** Consulta de inmediato el plazo y el cauce para impugnar.
- **Reúne indicios.** Mensajes previos, referencias explícitas a la huelga, personas afectadas y modificaciones posteriores.
- **No presentes una baja voluntaria por presión.** Antes de aceptar una extinción o acuerdo, solicita asesoramiento jurídico.

Si el despido se declara nulo

Con carácter general, implica **readmisión y salarios de tramitación**. Además, podrá reclamarse reparación por vulneración de derechos fundamentales, incluidos daños morales cuando proceda. No todo despido cercano a la huelga es automáticamente nulo.

ATENCIÓN A LOS PLAZOS

Presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo no paraliza por sí sola los plazos para impugnar un despido o una sanción. La estrategia procesal debe revisarse de inmediato.

06 | PROTECCIÓN LEGAL

Cómo defenderte y dónde reclamar

La vía adecuada depende de los hechos. Una amenaza verbal, un descuento indebido, una sanción y un despido no se tramitan exactamente de la misma manera.

1. Asesoramiento jurídico y reclamación laboral

Un abogado laboralista revisará hechos y plazos, identificará la acción procedente y, si es necesario, preparará la impugnación judicial de la decisión empresarial. Determinadas modalidades procesales exigen trámites previos específicos.

2. Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Se puede presentar una **denuncia formal** por posibles infracciones laborales. La denuncia requiere identificación y la Inspección debe tratar confidencialmente su origen frente a la empresa investigada. La denuncia no sustituye una demanda judicial ni suspende automáticamente los plazos.

3. Tutela judicial de derechos fundamentales

La Ley 36/2011 permite solicitar, según el caso, la declaración de vulneración, el cese de la conducta, la nulidad de la medida, la restitución y una eventual indemnización. Despidos y sanciones siguen sus modalidades procesales específicas, con las pretensiones de tutela que correspondan.

4. ¿Quién debe probar la vulneración?

Si el trabajador aporta **indicios fundados** de lesión de derechos fundamentales, la parte demandada debe aportar una justificación objetiva y suficiente de sus medidas, conforme a los arts. 96.1 y 181.2 LRJS. No existe una presunción automática favorable sin indicios.

> **POSIBLE INDEMNIZACIÓN**
>
> Cuando se declare la vulneración, puede reclamarse compensación por daños morales y otros perjuicios, conforme al art. 183 LRJS. No hay una cuantía fija: depende de los hechos y de la valoración judicial.

07 | HERRAMIENTA RELLENABLE

Checklist: protege tus derechos

Marca las casillas según vayas completando cada comprobación. Esta hoja sirve como registro de preparación, no como denuncia formal.

- [ ] He comprobado que la convocatoria me resulta aplicable y sus fechas/turnos.
- [ ] He identificado si existen servicios mínimos legales en mi actividad.
- [ ] He guardado las circulares o comunicaciones de la empresa sobre la huelga.
- [ ] He anotado posibles amenazas con fechas, testigos y contenido.
- [ ] He conservado mensajes o correos obtenidos de manera lícita.
- [ ] He guardado mi horario, contrato y nóminas relevantes.
- [ ] He revisado si existen descuentos de salario o cambios de condiciones.
- [ ] Si recibí sanción o despido, he anotado la fecha real de notificación.
- [ ] He solicitado asesoramiento para calcular los plazos de impugnación.
- [ ] He evitado firmar renuncias o acuerdos sin comprender sus efectos.
- [ ] He diferenciado una denuncia ante Inspección de la demanda judicial.
- [ ] He preparado una cronología ordenada de los hechos y sus pruebas.

RECOMENDACIÓN

No compartas esta ficha con terceros innecesariamente. Evita incluir datos sensibles ajenos o grabaciones obtenidas vulnerando derechos. Conserva los originales y, cuando sea posible, una copia segura.

08 | FORMULARIO REUTILIZABLE

Registro individual de una posible represalia

Rellena una ficha por cada incidente. Puedes completar los campos desde un lector PDF compatible o imprimir el documento.

NOMBRE Y APELLIDOS

EMPRESA / CENTRO DE TRABAJO

FECHA Y HORA DEL INCIDENTE

LUGAR / DEPARTAMENTO

PERSONA QUE ADOPTÓ LA MEDIDA

FECHA DE RECEPCIÓN DE CARTA (SI LA HAY)

TIPO DE INCIDENCIA (MARCA LAS QUE CORRESPONDAN)

- ☐ Amenaza / presión
- ☐ Despido / no renovación
- ☐ Descuento de nómina
- ☐ Sanción / amonestación
- ☐ Cambio de turno o funciones
- ☐ Otra incidencia

DESCRIPCIÓN OBJETIVA DE LO SUCEDIDO (QUÉ, CÓMO, QUIÉN Y CUÁNDO)

TESTIGOS Y PRUEBAS DISPONIBLES (MENSAJES, CORREOS, NÓMINAS, ETC.)

PRIVACIDAD Y USO

Formulario de uso personal. No envíes este documento con datos identificativos de terceras personas a canales públicos. Esta ficha no sustituye una demanda ni interrumpe plazos de reclamación.

09 | TEXTOS ORIENTATIVOS

Dos modelos para documentar lo ocurrido

Modelos orientativos: no sustituyen una demanda ni detienen los plazos de impugnación.

Modelo A · Disconformidad con una sanción recibida

Asunto: Recepción y disconformidad con comunicación disciplinaria

A la atención de [empresa / RR. HH.]:

En fecha [día/mes/año] he recibido una comunicación disciplinaria relativa a [identificar brevemente]. Hago constar mi disconformidad con los hechos y la medida comunicada. Solicito que se me facilite copia íntegra de la documentación y de los motivos en los que se fundamenta.

Me reservo expresamente el ejercicio de las acciones legales que puedan corresponderme.

Atentamente,
[Nombre y apellidos] · [Fecha]

Modelo B · Solicitud de revisión de un descuento salarial

Asunto: Solicitud de aclaración y revisión de nómina

A la atención de [empresa / RR. HH.]:

En la nómina correspondiente a [mes/año] he observado un descuento de [importe/concepto] relacionado con la jornada de huelga de [fecha]. Solicito que se me facilite el desglose del cálculo y, si se ha producido un error, que se regularice la cantidad que legalmente corresponda.

Quedo a la espera de respuesta, sin perjuicio de las acciones que puedan corresponderme.

Atentamente,
[Nombre y apellidos] · [Fecha]

NO OLVIDES EL PLAZO

Enviar un email a la empresa no suspende automáticamente la caducidad de la acción contra un despido o sanción. Consulta rápidamente los trámites preprocesales que correspondan.

10 | DUDAS FRECUENTES

Respuestas rápidas para trabajadores

Estas respuestas resumen situaciones comunes. Los supuestos de servicios mínimos, empleo público, huelgas parciales o conflictos complejos requieren examen individual.

¿Puedo hacer huelga sin pertenecer a un sindicato?

Sí. No es necesario afiliarse a un sindicato para participar en una convocatoria legal aplicable.

¿Pueden reducirme los días de vacaciones?

No por el mero ejercicio legítimo de huelga. Los efectos salariales son una cuestión distinta.

¿Y si estoy en período de prueba o contrato temporal?

También tienes derecho a huelga; una extinción motivada por represalia puede ser impugnable.

¿Debo comunicar a la empresa que no iré?

Con carácter general, no existe deber de preaviso individual de la adhesión a una huelga legal.

¿Un despido después de la huelga es siempre nulo?

No automáticamente. Se necesitan hechos e indicios que vinculen el despido con una vulneración.

¿Basta con denunciar a Inspección?

No necesariamente. La denuncia administrativa no sustituye ni suspende los plazos de la demanda judicial.

¿Puede la empresa descontarme salario?

Sí, la retribución legalmente asociada al tiempo de huelga, pero no imponer penalizaciones adicionales.

¿Puedo pedir indemnización por represalias?

Sí, si se acredita la lesión de derechos y concurren los requisitos legales. La cuantía no es automática.

11 | DOCUMENTACIÓN Y CONTACTO

Fuentes oficiales y defensa jurídica

Información contrastada con normativa del BOE y el procedimiento oficial de denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Normativa para consultar

- Constitución española · art. 28.2
- RDL 17/1977 · derecho de huelga, art. 6
- Estatuto de los Trabajadores · arts. 45 y 55
- Ley 36/2011 · arts. 96, 103, 114 y 177-184
- Inspección de Trabajo · denuncia formal
- BOE · convocatoria general 11/11/2026

SI TE HAN DESPEDIDO O SANCIONADO

Solicita asesoramiento con urgencia y facilita fecha de notificación, carta recibida, mensajes relacionados con la huelga y nóminas. Los plazos pueden ser muy breves.

ASO CORPORATE · Departamento Jurídico-Laboral

Abogados laboralistas y defensa de trabajadores. Asesoramiento en sanciones, despidos nulos, discriminación,

¿NECESITAS DEFENDER TUS DERECHOS?

93 718 50 21 · 622 642 468

hello@asocorporate.com

www.asocorporate.com

Barberà del Vallès · Sabadell · Terrassa · Barcelona

Aviso: guía general revisada el 09/11/2026. No garantiza resultados ni sustituye asesoramiento individual. El tratamiento jurídico depende de la convocatoria, de las circunstancias y de los plazos aplicables.