

Núm. 28/2025

Circular sobre las convocatorias de huelga general registradas para el mes de octubre de 2025.

Barcelona, 7 de octubre de 2025.

Mediante la presente Circular les informamos que los sindicatos **CCOO, UGT, Sindicato de Comisiones de Base, Sindicato Único de Trabajadores Solidaridad Obrera y Sindicato Alternativa Sindical de Clase** han formulado **convocatoria de huelga general de ámbito estatal para el día 15 de octubre.**

En Cataluña, **CCOO y UGT** han presentado una convocatoria coincidente con la estatal, por turnos de 2 horas, mientras que otros sindicatos, como **CGT y COS**, han emitido convocatorias propias de huelga general para toda la jornada del **día 15 de octubre.**

Por su parte, **IAC**, convoca huelga general en el ámbito territorial de Cataluña desde el **día 6 de octubre hasta las 24 horas del día 15 de octubre.**

A continuación, se detallan las particularidades de cada convocatoria:

- **CCOO y UGT** convocan huelga general del 15 de octubre afectará al conjunto de los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado en Cataluña y a nivel estatal, abarcando todos los sectores productivos.

La huelga tendrá una duración de **dos horas por turno de trabajo**, distribuidas del siguiente modo:

- Jornadas partidas y continuadas en turno de mañana: de 10:00 a 12:00 h.
- Jornadas continuadas en turno de tarde: de 17:00 a 19:00 h.
- Jornadas continuadas en turno de noche: de 02:00 a 04:00 h.

Los objetivos de la convocatoria, según lo comunicado, son los siguientes:

1. "Exigir el respeto de los derechos humanos del pueblo palestino y el fin del genocidio perpetrado por el Estado de Israel en la franja de Gaza".
2. "Alertar de riesgos en la estabilidad política y económica de una zona geoestratégica que (...) afectan al mantenimiento del empleo y de los servicios públicos, y al derecho a unas condiciones de trabajo dignas y justas, y con ella se exige la adopción de políticas y medidas pacíficas que minimicen estos efectos negativos".
3. "Priorizar la paz, la justicia social y la protección de derechos, frente a la escalada armamentística y sus consecuencias devastadoras en la estabilidad socioeconómica".
4. "Exigir el respeto de los derechos humanos (...) que se respete el derecho a recibir informaciones y opiniones y el derecho a difundirlas".
5. "Exigir la derogación inmediata de la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo (Ley Mordaza)".

- **CGT Catalunya** ha convocado una huelga general de **24 horas** para todos los sectores productivos en Catalunya, haciéndola coincidir con el **día 15 de octubre** y enmarcándola como acción de solidaridad con Palestina en general, y en concreto por los siguientes motivos:
 1. *Sobre la agresión del gobierno israelí en Gaza, violación de la legalidad internacional y responsabilidad de terceros estados.*
 2. *El impacto social y político de la agresión del gobierno de Israel en la sociedad española.*
 3. *El impacto económico del conflicto provocado por el gobierno de Israel.*
 4. *El Estado Español como participe de los conflictos armados y de la agresión israelí en Palestina.*
 5. *Por la redistribución del gasto público a favor de las personas trabajadoras.*
 6. *Exigencias al gobierno de medidas concretas y efectivas.*
- **Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)** convoca huelga general, por lo tanto, afectado a todos los sectores del ámbito territorial de Catalunya. La huelga se inicia a las 00:00h del día **6 de octubre y se mantiene los días 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 de octubre**. Finalizará el 15 de octubre en las 24h.

Los motivos de la huelga son los siguientes:

1. *Recuperar la pérdida del poder adquisitivo de los últimos años por aumentos salariales totalmente insuficientes y por, incluso, bajadas salariales y congelaciones en algunos sectores.*
 2. *Promover el aumento de las partidas presupuestarias en materia de educación, sanidad y servicios sociales con el fin de dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía.*
 3. *Reducir el tiempo de trabajo yendo hacia la jornada de 35 horas y 4 días.*
 4. *Reclamar una mejora en el funcionamiento de los servicios públicos, haciendo un aumento y adecuación de las plantillas.*
- **Coordinadora Obrera Sindical (COS)** ha presentado convocatoria de huelga general en el ámbito de Catalunya, con afectación a todos los sectores de actividad. La huelga se iniciará a las 00:00 horas del día **15 de octubre** y finalizará a las 24:00 horas del mismo día.

La convocatoria se fundamenta en los siguientes motivos:

1. *Recuperar la pérdida del poder adquisitivo de los últimos años por aumentos salariales totalmente insuficientes y por, incluso, bajadas salariales y congelaciones en algunos sectores.*
 2. *Promover el aumento de las partidas presupuestarias en materia de educación, sanidad y servicios sociales con el fin de dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía.*
 3. *Reducir el tiempo de trabajo yendo hacia la jornada de 35 horas y 4 días.*
 4. *Reclamar una mejora en el funcionamiento de los servicios públicos, haciendo un aumento y adecuación de las plantillas.*
- **El Sindicato de Comisiones de Base, el Sindicato Único de Trabajadores y Solidaridad Obrera Sindicato Alternativa Sindical de Clase**, han formulado convocatoria de huelga general de manera conjunta, para todas las personas trabajadoras, afectando a todas las empresas privadas y Administraciones Públicas del

territorio de español, **desde las 00:00h hasta las 23:59h del día 15 de octubre**. Hacen constar que para aquellos centros de trabajo que estén organizados 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 meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente.

Los motivos de la convocatoria se basan en:

1. *El papel económico del Estado Español a través de sus Administraciones y las empresas que operan en el país en el genocidio del pueblo palestino.*
2. *Sobre la agresión del gobierno israelí en Gaza, violación de la legalidad internacional y responsabilidad de terceros estados.*
3. *El impacto social y político de la agresión del gobierno de Israel en la sociedad española.*
4. *Exigencias al gobierno y a las empresas de medidas concretas y efectivas.*

A continuación, se informa sobre determinados **derechos y obligaciones que derivan del ejercicio del derecho de huelga**:

Derecho de reunión

En relación con la posibilidad de **celebración de asambleas en el centro de trabajo** en los días previos a la huelga, debe tenerse en cuenta lo establecido en la LOLS¹:

- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán², en el ámbito de la empresa o centro de trabajo y previa notificación al empresario, celebrar reuniones y distribuir información sindical, **fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa**.
- Quienes ostenten **cargos electivos** a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho³ a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y **sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo**.
- Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho⁴ a reunirse en asamblea. Podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, por el comité de empresa (o delegados de personal en su caso), que **serán responsables del normal desarrollo** de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. **La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa**.

¹ Ley Orgánica de Libertad sindical.

² Artículo 8.1.b) de la LOLS.

³ Artículo 9.1.c) de la LOLS.

⁴ Artículo 77 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Apertura del centro de trabajo durante la huelga

El empresario debe abrir normalmente sus centros de trabajo al inicio de la jornada durante el día de la huelga. Debe permitirse la entrada al trabajo y la realización del mismo de aquellos trabajadores que hagan uso de su derecho constitucional al trabajo⁵.

Servicios necesarios de seguridad y mantenimiento

El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios⁶.

En relación con el último apartado del párrafo anterior y que se señala en cursiva, debe tenerse en cuenta que fue declarado inconstitucional y nulo por el Tribunal Constitucional⁷. En este sentido, el empresario no puede fijar unilateralmente los trabajadores que deban prestar estos servicios.

Por lo tanto, las propuestas de medidas de seguridad y servicios necesarios corresponden al empresario, pero la designación de los trabajadores que deban prestar dichos servicios es una facultad compartida entre el empresario y el comité de huelga.

Servicios mínimos (esenciales para la comunidad)

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas⁸.

Cierre patronal

Los empresarios sólo podrán proceder al **cierre⁹ del centro de trabajo** en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concorra alguna de las circunstancias que siguen:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

⁵ Artículo 35 de la Constitución Española.

⁶ Artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

⁷ La última parte del apartado 7 del artículo 6 del citado Real Decreto-ley 17/1977 en lo que respecta a la atribución exclusiva al empresario de la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones, fue declarado inconstitucional y nulo por el fallo de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

⁸ Artículo 10, párrafo 2º del Real Decreto-ley 17/1977.

⁹ Artículo 12 del Real Decreto-ley 17/1977.

El cierre patronal efectuado en estos términos producirá respecto al personal afectado la **suspensión del contrato de trabajo**, pasando el trabajador a situación de alta especial, con **suspensión de la obligación de pago de salarios y cotización**¹⁰.

El empresario que de acuerdo con los párrafos anteriores procediera al cierre del centro de trabajo, deberá **ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral** en el término de **doce horas**.¹¹

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.¹¹

Efectos del ejercicio del derecho de huelga

- **Sobre la relación laboral:** El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, sino que produce la suspensión del contrato de trabajo, quedando el trabajador a la situación de alta especial mientras dure la huelga¹².

Si la **huelga es parcial**, el trabajador continúa en **situación de alta real** durante toda la jornada, con independencia del número de horas trabajadas.¹³

- **Sobre el salario:** El ejercicio del derecho de huelga conlleva de forma natural la pérdida de la retribución correspondiente al período de su duración.

La retribución que el empresario puede detraer por cada día de huelga comprende no sólo el salario de la jornada (salario base y complementos salariales), sino también:

- a) La parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- b) La parte proporcional de la retribución de los días de descanso semanal correspondiente a la semana en que se produce la huelga.

- **Sobre la cotización:** el trabajador en huelga total permanecerá **en situación de "alta especial"** en la Seguridad Social mientras dure la huelga, lo que supone el mantenimiento del alta formal, pero con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del propio trabajador.

Durante la situación de "alta especial" se mantiene la obligación de las empresas de efectuar el pago delegado de prestaciones.

Si la **huelga afecta a parte de la jornada**, el trabajador continúa en **situación de alta real** durante toda la jornada, con independencia del número de horas trabajadas.

Se mantiene la obligación de cotizar por la retribución percibida por el tiempo trabajado, cotizándose por los salarios realmente percibidos, aunque su importe resulte inferior a la base mínima de cotización para la categoría profesional de que se trate.

¹⁰ Es decir, producirá los efectos previstos en los párrafos 1, 2 y 3 del artículo 6 del RD-ley 17/1977.

¹¹ Artículo 13 del RD-ley 17/1977

¹² LGSS art.144.5 y 166.7

¹³ Resolución de 5 de marzo de 1985, de la Secretaría General para la Seguridad Social, sobre cotización al Régimen General de la Seguridad Social en aquellos casos de huelga en los que el trabajador mantenga parte de su actividad laboral en la jornada y [Boletín RED 2003/5 de 4 de abril de 2003](#).

El **procedimiento** a seguir por el empleador ante la TGSS en situación de huelga es el siguiente:

- a) Presentación de la relación nominal de trabajadores cuyo contrato quede suspendido como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga.
- b) Tal relación ha de presentarse en el plazo de 5 días naturales, a partir del siguiente al del cese en el trabajo, y debe contener, respecto de cada trabajador afectado, la fecha de cese en el trabajo, las razones que lo motivaron y el número de afiliación a la Seguridad Social.
- c) Los empresarios están obligados a notificar la fecha de reincorporación en idéntica forma y plazo.

Otras circunstancias

- La realización de actos lesivos del derecho de huelga por parte del empresario o su irregular ejercicio por parte de los trabajadores **puede dar lugar a responsabilidad** administrativa, penal, civil y laboral.
- Pueden incurrir en responsabilidad¹⁴ quienes coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga. El RD-ley 17/1977 dispone en su artículo 6.4 que se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.
- También puede incurrir en responsabilidad¹⁵ quienes impidieren o limitaren el ejercicio del derecho de huelga.
- En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de los servicios de seguridad y mantenimiento.¹⁶
- El periodo de prueba establecido en un contrato se suspende mientras dure la huelga.
- La situación de alta especial de los trabajadores en huelga total se considera como **asimilada a la de alta** a efectos del conjunto de la acción protectora, con determinadas particularidades para las prestaciones de incapacidad temporal y de desempleo.
 1. **Incapacidad temporal**¹⁷: Si la huelga se declara cuando el trabajador está en situación de IT, mantiene su derecho a la prestación por IT.

Cuando la baja médica se produce durante la huelga, hay que distinguir según sea ésta **parcial o total**:

 - a) Si la **huelga es total** el trabajador no tiene derecho a la prestación económica por IT mientras se encuentre en situación de alta especial. Ello no impide que se genere derecho a la asistencia sanitaria.

¹⁴ Artículo 315.3 relativo al delito de coacciones laborales.

¹⁵ Art. 315.1 y 2 del Código Penal

¹⁶ Artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977.

¹⁷ Art.173.3LGSS; art.6.3 RDL 17/1977; art.2 a 4 OM 30-4-1977; Resol 5-3-1985.

En este supuesto, las prestaciones comienzan a percibirse al concluir la huelga y finalizar la situación de alta especial.

- b) Si la baja médica se produce durante los días de permanencia en **huelga parcial**, el trabajador puede acceder a la prestación económica por IT, pero su importe se reduce en la misma proporción en que se haya reducido la jornada ordinaria de trabajo.

Por otra parte, y para evitar que la situación de **huelga parcial** pueda incidir negativamente en el importe de una **futura prestación de IT iniciada después de haber finalizado**, se establecen ciertas reglas especiales para la determinación de las bases reguladoras de la prestación y de la cotización en tal supuesto:

- cuando la situación de IT se inicie en el mes siguiente a aquél en que se produjo la huelga, ha de tenerse en cuenta el promedio de cotización de aquellos días en que no hubiese existido cotización parcial por esa causa;
- si la situación abarca todo el mes o meses completos, se toma el último en que hubiese existido obligación de cotizar plenamente.

2. **Desempleo**: El trabajador **no tiene derecho** a prestaciones por desempleo por el hecho mismo de la suspensión de su contrato de trabajo originada por el ejercicio del derecho de huelga, si bien los días de huelga se asimilan a días cotizados para determinar el período mínimo de ocupación de 360 días necesario para alcanzar el derecho a la prestación contributiva.

- Cabe la posibilidad de **suscribir un convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social**¹⁸ cuyo objeto será el de completar las bases de cotización correspondientes a las contingencias de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y servicios sociales. No se requiere período previo de cotización.

La cotización que debe abonar el trabajador se determina de la siguiente forma:

1. Se calcula la cuota íntegra aplicando a la base de cotización que corresponda el tipo único de cotización aplicable en el Régimen General.
2. El resultado obtenido se multiplica por el coeficiente que en cada caso corresponda, constituyendo el producto que resulte la cuota a ingresar.

Para el **año 2025** este coeficiente se mantiene en el: 0,94 (OM PJC/178/2025 art.24.1.c).

La **base diaria** de cotización es:

- En caso de **huelga total**, el promedio de las bases por las que se haya cotizado el mes anterior a ésta.
- En el supuesto de **huelga parcial**, la diferencia entre la base calculada en caso de huelga total y la base por la que se cotice diariamente por el trabajador durante la situación de huelga legal parcial.

¹⁸ Art.18 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

Anexo: Cuadro resumen de afectaciones por convocatoria de huelga**Unió General de Treballadors i Treballadors de Catalunya (UGT) y Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CCOO)**

Convocatoria	Días afectados	Horario afectado por turno	Consideraciones
Huelga parcial	15 de octubre	Mañana: 10:00- 12:00 horas Tarde: 17:00-19:00 horas Noche: 02:00 - 04:00 horas	Jornadas partidas y continuadas en turno de mañana de 10.00 a 12.00 horas; para las jornadas continuadas en el turno de tarde será de 17.00 a 19.00 horas y para las jornadas continuadas en turno de noche, la huelga se hará de 02.00 a 04.00 horas.

Confederació General del Treball de Catalunya (CGT Catalunya)

Convocatoria	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Consideraciones
Huelga total	15 de octubre a las 0:00 horas	15 de octubre a las 24:00 horas	Para trabajadores en sistema de turnos, afecta desde el último turno antes de las 00:00 horas del día 15 hasta que finaliza el turno que comienza ese mismo día 15 y termina al día siguiente.

Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC)

Convocatoria	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Días afectados
Huelga general	6 de octubre a las 00:00 horas	15 de octubre a les 24:00 horas	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 de octubre

Coordinadora Obrera Sindical (COS)

Convocatoria	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Huelga general	15 de octubre a las 0:00 horas	15 de octubre a las 24:00 horas

Sindicato de Comisiones de Base, Sindicato Único de Trabajadores de Solidaridad Obrera (SUT) y Alternativa Sindical de Clase

Convocatoria	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Consideraciones
Huelga general	15 de octubre a las 0:00 horas	15 de octubre a las 24:00 horas	Ámbito estatal. La huelga comienza en el último turno antes de las 00:00 horas del día 15 y abarca también el último turno que empieza ese día, finalizando cuando termine ese turno al día siguiente.