



INFORMACIÓ D'UTILITAT SOBRE LA VAGA GENERAL DEL DIA 11 DE NOVEMBRE DE 2026

El dimecres **11 de novembre de 2026 està convocada una vaga general d'àmbit estatal** per CCOO i UGT. La convocatòria afecta, amb caràcter general, les empreses i organismes de tot el territori, i convé que cada empresa organitzi amb temps la seva activitat i les seves obligacions. Com a ocupador ara és el moment conèixer el que ha de fer abans de la vaga, durant el desenvolupament d'aquesta i una vegada s'hagi produït.

Les organitzacions sindicals CCOO i UGT han convocat una vaga general d'àmbit estatal per al dimecres 11 de novembre de 2026. La plataforma reivindicativa gira entorn de la política d'habitatge, l'increment salarial, la reducció de la jornada ordinària, el reforç de la negociació col·lectiva i la millora de les condicions de treball. S'ha informat d'una durada de 24 hores, encara que la modalitat definitiva, els horaris i el detall de la plataforma han de confirmar-se amb els preavisos de vaga.

El següent esquema ordena les actuacions per fases i distingeix el que l'empresa ha de fer del que ha d'evitar.

Abans de la vaga	Durant la jornada	Al finalitzar
Pla de contingència Acces i mobilitat	Centre obert Tancament només art 12	Alta especial Comunicar en 5 dies
Seguretat i mínims Distingir ambdues figures	Registrar absències Base del descompte	Descompte exacte Només temps no treballat
Documentar mesures Dates i justificació	Piquets Només informatius lícits	Sense represàlies Excepte falta greu
Sense indagar adhesió Ni pressió ni dissuasió	Sense esquirolatge Extern, intern, tècnic	Sense retallades Vacances ni incentius

☐ Què ha de fer l'empresa

☐ Què ha d'evitar



Abans de la jornada de vaga

No s'exigeix preavís individual. El treballador no està obligat a comunicar si secundarà la vaga, i l'empresa no ha d'indagar al respecte. Cal evitar qualsevol comunicació interna que pugui interpretar-se com a pressió o dissuasió. Sí que és admissible informar del pla de contingència, de l'accés als centres i de la mobilitat.

Els sindicats convocants han comunicat la vaga a les associacions empresarials, la qual cosa en una vaga general es considera suficient sense necessitat d'avisar a cada empresa.

En els dies previs, l'empresa pot reorganitzar tasques amb els seus recursos ordinaris per a atenuar l'aturada, i pot informar de manera objectiva a clients i plantilla sobre possibles incidències. Són qüestionables, en canvi, les mesures la finalitat o l'efecte de les quals sigui substituir els vaguistes o aparentar normalitat, com les reassignacions improvisades, la reconfiguració de sistemes automàtics o la incorporació de mitjans específics per a aquesta jornada.

Atenció. Si s'al·lega una vulneració del dret de vaga i s'aporten indicis, la càrrega d'acreditar que la mesura organitzativa era aliena al conflicte recau sobre l'empresa. És essencial documentar amb antelació les decisions i la seva justificació.

Obertura del centre i tancament patronal

El centre de treball ha de romandre obert durant la jornada perquè puguin accedir-hi els qui decideixin no secundar la vaga. El dret a no fer vaga està protegit igual que el dret a exercir-la, i l'empresa ha de garantir que els qui treballen puguin fer-ho amb normalitat.

El tancament patronal només és lícit en els supòsits de l'article 12 del Reial decret llei 17/1977. Són el perill notori de violència per a les persones o de danys greus per a les coses, l'ocupació il·legal del centre o el perill cert que es produeixi, i les irregularitats en el treball que impedeixin greument el procés normal de producció. No es pot acordar per la mera existència de la vaga. Si s'acorda legalment, s'ha de comunicar a l'autoritat laboral en el termini de dotze hores.

Atenció. Un tancament patronal sense suport en aquests supòsits es pot considerar una vulneració del dret de vaga. Convé consultar abans d'adoptar-lo.

Serveis mínims i serveis de seguretat i manteniment

Durant la vaga conviuen dues figures de naturalesa i procediment diferents, que es confonen amb freqüència.

Els serveis mínims són els que s'han de prestar en empreses encarregades de serveis públics o de reconeguda i inajornable necessitat. Els fixa unilateralment l'autoritat governativa competent, estatal o autonòmica segons l'àmbit del servei, i no són objecte de negociació amb el comitè de vaga. Una vegada fixats, correspon a l'empresa organitzar la seva cobertura, designant nominalment el personal amb criteris objectius i proporcionats i comunicant-ho a les persones afectades. El seu incompliment pot implicar responsabilitats disciplinàries, administratives i fins i tot penals.

Els serveis de seguretat i manteniment són els imprescindibles per a preservar les persones, les instal·lacions, les matèries primeres i els equips, i per a permetre la represa posterior de l'activitat. Afecten qualsevol empresa, presti o no serveis essencials. Es designen prèvia negociació amb el comitè de vaga, amb criteris de necessitat i proporcionalitat.



En una vaga general no sol existir un comitè de vaga propi en cada empresa, més enllà del comunicat pels sindicats convocants. Això no eximeix a l'empresa de buscar la participació de la part social, valorant en cada cas qui són els interlocutors adequats.

Atenció. Si el personal designat no es presenta, l'empresa pot recórrer a altres mitjans propis o externs únicament per a suplir-lo, i mai per a substituir el treball ordinari dels vaguistes.

Límits a l'esquirolatge

L'article 6.5 del Reial decret llei 17/1977 prohibeix substituir els vaguistes per altres treballadors a l'empresa. La doctrina constitucional ha estès aquesta prohibició a l'esquirolatge intern, que consisteix a utilitzar personal no vaguista per a tasques que no li corresponen, i a l'esquirolatge tecnològic i organitzatiu, que suposa recórrer a mitjans, procediments o configuracions diferents dels ordinaris per a neutralitzar o reduir sensiblement l'impacte de l'aturada.

Abans d'adoptar o mantenir qualsevol mesura organitzativa o tecnològica durant la vaga, escau valorar si estava planificada amb anterioritat, si respon a una causa aliena al conflicte i si el seu ús aquest dia es manté dins de l'habitual.

Atenció. Les eines que l'empresa utilitza amb normalitat no plantegen problemes, però la seva activació o reforç específic per al dia de vaga sí que es pot qüestionar. Convé revisar automatismes, desviaments de trucades i contractes de suport.

Piquets i ocupació del centre

Els treballadors i els seus representants poden informar de la convocatòria i promoure el seu seguiment de manera pacífica. Els piquets són lícits mentre es limitin a aquesta funció informativa. Deixen de ser-ho quan impedeixen l'accés al centre, bloquegen portes o exerceixen violència, amenaces o coaccions sobre els qui decideixen treballar.

L'ocupació del centre de treball està prohibida. No ho és, en canvi, la mera permanència pacífica dels vaguistes als seus llocs, sense violència, danys ni perill per a persones o béns.

Atenció. Davant d'incidents que comprometin la seguretat, l'empresa ha de documentar els fets i, si calgués, sol·licitar la intervenció de les forces i cossos de seguretat. Un registre amb dates, hores i testimonis facilita qualsevol actuació posterior.

Efectes laborals i de Seguretat Social

La participació en una vaga legal suspèn el contracte de treball. Durant aquest període la persona no presta serveis ni percep el salari corresponent.

L'empresa pot descomptar la part proporcional del salari base i dels complements salarials, com també de les pagues extraordinàries. No es descompten els complements extrasalarials. El descompte no ha de superar el temps real de vaga, ni afectar la durada o retribució de les vacances, els complements de presencialitat o incentius que no depenguin directament del temps treballat. En la nòmina s'ha de reflectir amb un concepte específic, com a «absència per vaga».

En matèria de Seguretat Social, els vaguistes passen a situació d'alta especial. Se suspèn l'obligació de cotitzar durant la vaga, i l'empresa ha de presentar la relació nominal de treballadors



el contracte dels quals queda suspès en el termini de cinc dies naturals a partir del següent al del cessament en el treball. La data de reincorporació s'ha de comunicar en la mateixa forma i termini.

Atenció. Un descompte superior al temps real, o la pèrdua d'incentius o valoracions desvinculades del temps treballat, pot ser declarat nul i donar lloc a una indemnització per mal moral.

Després de la vaga

Els treballadors s'han de reincorporar en les mateixes condicions, sense cap represàlia. L'exercici legítim del dret de vaga no és un incompliment laboral i no es pot sancionar. Només hi pot haver actuació disciplinària si, durant la vaga, va concórrer una falta laboral greu, valorada cas per cas.

Actuacions recomanades

- Elabori un pla de contingència per centre i activitat.
- Identifiqui els serveis de seguretat i manteniment i iniciï la seva negociació amb la part social.
- Comprovi si la seva activitat està subjecta a serveis mínims i, si és el cas, designi nominalment el personal.
- Revisi les comunicacions internes per a evitar missatges que puguin interpretar-se com a pressió o dissuasió.
- Documenti amb antelació les mesures organitzatives i la seva justificació.
- Implanti un canal per a registrar incidències i conservi proves.
- Prepari la nòmina amb el concepte específic d'absència per vaga i la gestió de l'alta especial en el Sistema RED.
- Consulti amb el despatx qualsevol mesura organitzativa o tecnològica que pugui afectar el desenvolupament de la vaga.

L'empresa ha de mantenir obert el centre, respectar la llibertat dels qui decideixen treballar i dels qui secunden la vaga, i abstenir-se de substituir aquests últims per qualsevol via. Les obligacions de més risc són la designació negociada dels serveis de seguretat i manteniment, el compliment dels serveis mínims quan n'hi hagi, i l'ajust precís del descompte salarial i de les comunicacions a la Seguretat Social. L'anticipació i la documentació són la millor protecció enfront d'eventuals reclamacions.

Quedem a la seva disposició per a analitzar la situació concreta de la seva empresa i donar-li suport en la preparació de la jornada.

+34 972 413 030 @ admin@laborex.cat

Per a més informació no dubtin en posar-se en contacte amb nosaltres.

BARCELONA
Rambla Catalunya, 116 5º 2a
08008 Barcelona

GIRONA
Bonastruc de Porta, 31 2º 2ª
17001 Girona

VIC
Santa Maria, 6 Bajos
08500 Vic

PALAFRUGELL
Carrer Ample, 126
17200 Palafrugell

 www.laborex.cat

No imprimir aquest correu electrònic si no es tracta d'informació necessària. L'informem que les seves dades personals, que puguin constar en aquesta comunicació, estan incorporades en un fitxer propietat de LABOREX ASSESSORS LABORALS, amb la finalitat de gestionar la relació comercial que ens vincula i informar-li dels nostres serveis. Si desitja exercitar els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició pot dirigir-se per escrit a LABOREX ASSESSORS LABORALS, C/ Bonastruc de Porta, 31 2n - 17001 de Girona - admin@laborex.cat

El contingut d'aquest correu electrònic i els seus annexos són estrictament confidencials. En cas de no ser vostè el destinatari i haver rebut aquest missatge per error, agrairíem que ho comunicu immediatament al remitent, sense difondre, emmagatzemar o copiar el seu contingut.