



Avgda. Diagonal 558, 1er 2ª.
08021 Barcelona
Móvil: +34 629 363 652
jmmoya@moyalaboral.com

José Manuel Moya Castilla
Abogado/Advocat
Coleg. ICAB 10987 - Coleg. ICAM 59473

CIRCULAR INFORMATIVA

Huelga general del 11 de noviembre de 2026

A los titulares empresarios de oficinas de farmacia

CIRCULAR LABORAL

26 Octubre de 2026

Ante las convocatorias de huelga general para el próximo **miércoles 11 de noviembre**, les trasladamos las principales reglas que deben tener presentes para organizar la farmacia, atender sus obligaciones sanitarias y gestionar correctamente la situación de su plantilla.

Esta circular se dirige a las **oficinas de farmacia de Catalunya**, con independencia del convenio colectivo que apliquen.

La convocatoria no obliga a cerrar la farmacia ni a que toda la plantilla haga huelga. Deben respetarse tanto la decisión de secundarla como la de trabajar. La apertura, las guardias y los servicios mínimos deben organizarse dentro de sus respectivas reglas, sin sustituir indebidamente a quienes participen en la huelga.

1. Convocantes y duración de la huelga.

CCOO y UGT, CGT, CNT y Confederación Intersindical han convocado la movilización en el ámbito estatal. La Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) ha formulado su propia convocatoria para Catalunya. Se trata de una jornada de **24 horas**, con particularidades que pueden afectar a los turnos que atraviesan la medianoche.

CONVO CATOR IA	HORARIO Y PARTICULARIDADES
CCOO y UGT	De 00.00 a 24.00 del día 11. En centros con varios turnos, desde el primero hasta el final del último, aunque sobrepasen esos límites. Si hay un único turno que empieza antes de las 00.00, desde su inicio hasta su finalización el día 11.
CGT	De 00.00 a 23.59 del día 11. En trabajo a turnos, desde el último turno anterior a las 00.00 del día 11 hasta que finalice el último iniciado ese día, aunque termine el día 12.
IAC	De 00.00 a 24.00 del día 11, en todos los sectores de Catalunya. El preaviso publicado no añade una extensión específica por turnos.

En farmacias con guardias o turnos nocturnos, revise el horario concreto antes de computar ausencias.

2. Derechos de la plantilla y deberes del titular.

La adhesión es individual y voluntaria. Puede hacer huelga cualquier trabajador incluido en la convocatoria, aunque no esté afiliado a ningún sindicato ni exista representación del personal en la farmacia. No se necesita una nueva convocatoria o votación en cada establecimiento-empresa.

No puede exigirse aviso individual previo. El preaviso legal corresponde a los convocantes. La plantilla no tiene que declarar anticipadamente quién hará huelga ni firmar compromisos de renuncia. La planificación debe hacerse respetando esa libertad. Después sí procede registrar la ausencia real y su duración para la nómina y la Seguridad Social.

Participar legítimamente no es una falta laboral. No cabe sancionar, despedir ni perjudicar al trabajador por ese motivo, tampoco si está en período de prueba. El contrato se suspende durante la huelga, con los efectos salariales y de cotización que se explican más adelante. Las conductas ilícitas concretas, si se producen, deben valorarse y acreditarse separadamente.

Quien no haga huelga conserva su derecho a trabajar. Debe poder acceder al centro y prestar sus servicios en condiciones de seguridad. No puede ser coaccionado para sumarse ni obligado a asumir indebidamente el trabajo de quienes se ausenten por huelga.

3. Apertura de la farmacia y presencia farmacéutica.

La regla de partida es mantener la apertura que corresponda y permitir trabajar a quienes no secunden el paro. La huelga no autoriza por sí sola un cierre preventivo ni convierte el día en festivo. El titular que trabaja personalmente en la farmacia puede continuar su **actividad profesional propia y habitual**, respetando el derecho de huelga de la plantilla.

La farmacia no puede funcionar sin la presencia y actuación del farmacéutico exigidas por la normativa sanitaria. Si el paro del personal facultativo compromete esa presencia, no debe dejarse la dispensación únicamente en manos de técnicos o auxiliares. Debe consultarse de inmediato la solución con el Colegio de Farmacéuticos, atendiendo a las guardias y a los servicios mínimos aplicables.

El titular que actúa como empresario o profesional por cuenta propia no queda exonerado de sus obligaciones de apertura y guardia por invocar la huelga laboral de los asalariados. Un eventual cierre voluntario tiene su propio régimen sanitario y, si afecta a la plantilla, también consecuencias laborales.

4. Guardias y servicios mínimos.

Las **guardias farmacéuticas** aseguran la atención de urgencia conforme a la planificación sanitaria. Los **servicios mínimos por huelga** son las medidas que fija la autoridad competente para mantener la atención a servicios esenciales. Deben comprobarse ambas obligaciones: no son conceptos intercambiables.

Antes del 11 de noviembre, compruebe con su Asesor_Gestor la disposición de la Generalitat que, en su caso, se publique en el DOGC sobre los servicios mínimos aplicables a las oficinas de farmacia y las instrucciones colegiales correspondientes. El carácter sanitario del establecimiento **no convierte automáticamente a toda la plantilla en personal de mínimos** ni permite al titular fijar libremente cuántos trabajadores deben acudir.

Cuando proceda, **la designación de personal debe ajustarse a esa disposición legal**, con criterios objetivos y comunicación individual escrita de tareas y horarios. El trabajo de mínimos se retribuye y cotiza; fuera de él subsiste el derecho de huelga. No permite exigir actividad superior a los mínimos fijados ni funciones que no sean legalmente exigibles según la clasificación y cualificación profesional. El titular y los no huelguistas pueden continuar su trabajo ordinario, dentro de los límites del apartado 5.

Nota específica sobre los servicios mínimos. Una vez publicada la disposición que establezca los servicios mínimos aplicables a esta huelga, facilitaremos información complementaria si su contenido modifica, concreta o hace necesario matizar la información que sobre esta materia se ofrece en la presente circular.

5. Organización del trabajo y límites a las sustituciones.

La farmacia puede funcionar con el trabajo habitual del titular y de quienes no hagan huelga. **No puede sustituir a huelguistas ni reorganizar extraordinariamente tareas, turnos o medios para neutralizar o reducir los efectos de la huelga.** Pertenecer a la plantilla no legitima, por sí solo, esas sustituciones.

SITUACIÓN	CRITERIO APLICABLE	ACTUACIÓN DE LA FARMACIA
Personal que no hace huelga	Puede realizar su trabajo ordinario.	Mantener sus funciones y la organización habitual, con los ajustes que sean lícitos y necesarios.
Nuevas contrataciones, ETT o personal ajeno	No pueden utilizarse para sustituir el trabajo dejado de prestar por huelga.	No incorporar refuerzos externos para cubrir a huelguistas, tampoco mediante familiares.
Cambios de tareas/turnos/prolongaciones	Pueden vulnerar el derecho de huelga si sirven para suplir a huelguistas y neutralizar el paro.	No cubrir el trabajo de huelguistas mediante cambios extraordinarios de tareas, turnos o jornada, aunque otros empleados o responsables se ofrezcan voluntariamente. Consulte con su asesoría o gestoría cualquier cambio excepcional.
Farmacéut - Titular	Puede continuar su actividad propia y habitual.	No entender esta continuidad como autorización general para cualquier reorganización o sustitución extraordinaria.

Las sustituciones por incumplimiento de servicios mínimos o de seguridad y mantenimiento son excepcionales y deben limitarse a garantizar esos servicios. Ante una incidencia que afecte a la atención farmacéutica exigible, documente lo sucedido y consulte con su asesoría o gestoría antes de actuar. La pérdida de ventas o la conveniencia de mantener la actividad habitual no bastan.

6. Reuniones sindicales y piquetes informativos.

Reuniones y distribución de información

Los trabajadores afiliados pueden celebrar reuniones, previa notificación al titular-empresario, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal. Las asambleas del conjunto de la plantilla pueden ser convocadas por la representación del personal o por, al menos, el 33 % de la plantilla. Deben comunicarse al titular-empresario con el orden del día y una antelación mínima de 48 horas, y celebrarse fuera de la jornada de trabajo, salvo acuerdo con este.

El acceso de personas ajenas a la farmacia debe ajustarse a los derechos de asistencia y acceso sindical legalmente reconocidos, con identificación y comunicación previa cuando proceda. No se limita a los sindicatos convocantes. Por razones objetivas de seguridad, protección de medicamentos o atención sanitaria pueden delimitarse las zonas de reunión, sin impedir injustificadamente las asambleas.

Información pacífica y libertad de acceso al trabajo.

Los piquetes pueden informar y tratar de convencer pacíficamente. No pueden intimidar, agredir, causar daños ni impedir coactivamente el acceso o el trabajo.

Ante una incidencia, evite enfrentamientos, preserve la seguridad de las personas y deje constancia objetiva de lo sucedido. Si hay amenazas, violencia o impedimento efectivo de acceso, solicite la intervención policial. La presencia de un piquete pacífico no justifica por sí sola el cierre de la farmacia.

7. Salario y jornada de quienes hagan huelga.

Durante el tiempo de huelga no se devenga el salario correspondiente. **El descuento debe ser proporcional al tiempo efectivo de ausencia por huelga.** Para su cálculo, informe con precisión a su gestoría del tiempo de ausencia y del calendario de cada persona.

CONCEPTO	TRATAMIENTO GENERAL
Salario del tiempo no trabajado	Se descuenta la retribución correspondiente a las horas o jornada de huelga y los conceptos salariales afectados. Si el paro solo ocupa una parte de la jornada, no procede descontar automáticamente el día completo.
Descanso semanal	Puede incluirse su parte proporcional vinculada al período en que se produjo la huelga.
Pagas extraordinarias	Se reduce la parte proporcional de su devengo. Si no están prorrateadas, el ajuste se practica al abonarlas, sin anticiparlo indebidamente en la nómina mensual. Si están prorrateadas, debe evitarse un segundo descuento.
Vacaciones y festivos	La huelga legal no reduce los días de vacaciones ni su retribución. Tampoco permite descontar festivos ajenos al período de huelga.
Personal que trabaja o presta mínimos	El trabajo efectivo se retribuye en las condiciones ordinarias, también en servicios mínimos. A quien no secunde la huelga no se le aplica automáticamente un descuento: si queda sin ocupación, deben examinarse la causa y las reglas sobre cierre e imposibilidad de trabajar.

Las horas de huelga no se recuperan. No son una deuda de jornada: no cabe exigir que se trabajen después ni descontarlas de vacaciones.

No presuma que toda ausencia es huelga. Quien ya se encuentre de vacaciones, de descanso, de baja médica o disfrutando de un permiso mantiene el régimen de esa situación. Las dificultades de desplazamiento o los retrasos deben comprobarse y tratarse individualmente; no se convierten por sí solos en adhesión al paro.

8. Seguridad Social y comunicación a la Gestoría

En la huelga total, la persona trabajadora queda en situación de «**alta especial**» en la Seguridad Social: mantiene su vinculación, pero se suspende la obligación de cotizar de empresa y trabajador por el período correspondiente. Si solo deja de trabajar una parte de la jornada, la incidencia y la cotización deben ajustarse a esa participación parcial.

Comunique a su gestoría el mismo día o inmediatamente después quién ha hecho huelga, la fecha, las horas efectivamente no trabajadas y la reincorporación. La gestoría deberá anotar y comunicar las incidencias y su finalización por Sistema RED y conservar el justificante. No espere al cierre de la nómina.

La huelga no genera por sí misma derecho al desempleo. Si una baja médica comienza durante una situación de huelga total, existen reglas especiales sobre la prestación económica de incapacidad temporal, que no se abona mientras dure el alta especial; se mantiene la asistencia sanitaria. Las bajas médicas previas deben mantenerse conforme a su propio régimen.

9. Cierre patronal de la farmacia y situaciones excepcionales.

El **cierre patronal** solo cabe en los supuestos legales: peligro notorio de violencia o de daños graves; ocupación ilegal o peligro cierto de que ocurra; o una inasistencia o irregularidad de tal entidad que impida gravemente el funcionamiento.

Si concurren sus requisitos, debe limitarse al tiempo indispensable y comunicarse a la autoridad laboral **dentro de las doce horas siguientes al cierre. Informe de inmediato a su gestoría.** El cierre lícito tiene efectos suspensivos sobre salarios y cotización. Un cierre injustificado puede obligar a pagar salarios y generar responsabilidades laborales. En farmacia deben atenderse, además, las obligaciones sanitarias y las comunicaciones que procedan al Colegio.

Si se decide no abrir por una razón distinta de un cierre patronal legal, no puede darse por supuesto que los empleados que estaban disponibles para trabajar pierdan su salario. Antes de anunciar un cierre o descontar remuneraciones, debe examinarse la causa concreta.

10. Qué conviene hacer antes, durante y después.

MOMENTO	ACTUACIONES RECOMENDADAS
Antes del 11 de nov.	Revisar el calendario y los turnos que crucen la medianoche; comprobar la guardia asignada y la presencia farmacéutica; informar a la gestoría; facilitar a la plantilla información neutral sobre la huelga.
Durante jornada de huelga	Respetar, como empresario, ambas decisiones, trabajar o hacer huelga; mantener solo la organización permitida; cumplir los servicios exigibles; registrar horas y hechos reales; documentar incidencias sin difundir datos personales innecesarios.
Inmediatamente después	Comunicar a la gestoría participación y reincorporación; revisar descuentos y cotización; conservar registros y comunicaciones; consultar cualquier discrepancia antes de adoptar medidas disciplinarias o efectuar ajustes adicionales.

Recomendamos trasladar esta circular a su Gestoría o Asesoría Laboral. Si la farmacia tiene guardia, horarios nocturnos o una incidencia que afecte a la presencia del facultativo/licenciado farmacéutico (Titular/Sustituto/a), conviene resolver su organización concreta antes de la jornada de huelga, coordinando la vertiente laboral con las indicaciones sanitarias y colegiales.



José Manuel Moya Castilla
Abogado · Consultor jurídico-laboral



Huelga general Oficinas de farmacia

Catalunya · 11 de noviembre de 2026



+ La decisión de hacer huelga o trabajar es individual y voluntaria.

1 Convocatorias y horarios



Jornada de 24 horas. Convocan CCOO y UGT, CGT, CNT y Confederación Intersindical; IAC, para Catalunya. Revise el horario de cada convocatoria, especialmente en guardias y turnos que crucen la medianoche.

2 Decisión libre e individual



Decisión individual y voluntaria. No se exige aviso individual previo ni se sanciona la participación legítima. Respete también el derecho a trabajar y registre después las ausencias reales y su duración.

3 Apertura y presencia farmacéutica



Mantenga la apertura y las guardias exigibles, con la **presencia y actuación farmacéuticas requeridas**. La huelga no autoriza por sí sola a cerrar. Si falta personal facultativo, consulte al Colegio.

4 Guardias y servicios mínimos



Guardias y mínimos tienen reglas distintas. Aplique la disposición de mínimos que corresponda: el titular no puede fijarlos libremente. El trabajo de mínimos se retribuye y cotiza; fuera de él subsiste el derecho de huelga.

5 Organización y sustituciones



No sustituya a los huelguistas ni reorganice extraordinariamente tareas, turnos o medios para neutralizar o reducir los efectos del paro. Compartir clasificación profesional no lo legitima por sí solo. El titular y los no huelguistas pueden continuar su trabajo habitual.

6 Reuniones y piquetes



Asambleas: preaviso de 48 horas y fuera de jornada, salvo acuerdo. El acceso sindical legalmente reconocido no se limita a convocantes. Los piquetes pueden informar pacíficamente, sin coaccionar ni impedir el acceso o el trabajo.

7 Salario y horas de huelga



Descuento proporcional al tiempo de huelga. Las horas no se recuperan ni se descuentan de las vacaciones. Informe a la gestoría de las ausencias reales y su duración: no toda ausencia es huelga.

8 Seguridad Social y gestoría



Huelga total: alta especial y suspensión de cotización. En huelga parcial, ajuste la cotización a la participación. Informe a la gestoría **el mismo día o inmediatamente después**, con participantes, fecha, horas y reincorporación.

Síntesis de los apartados 1 a 8 de la circular. Consulte el texto completo para horarios por convocatoria, requisitos, excepciones y criterios de nómina y cotización.



José Manuel Moya Castilla

Abogado · Consultor jurídico-laboral