NOTA INFORMATIVA ANTE LA CONVOCATORIA DE HUELGA GENERAL PARA EL PRÓXIMO DÍA 11 DE NOVIEMBRE DE 2026

Madrid, 19 de octubre de 2026

Varias organizaciones sindicales, entre otras CCOO, UGT, CGT, CNT, Confederación Intersindical, etc., han convocado huelga general que afectará a **todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por los trabajadores y por los empleados públicos** de las empresas y organismos establecidos dentro del ámbito geográfico y jurídico de España.

A. ÁMBITO TEMPORAL DE LA HUELGA[1].

La huelga tendrá lugar, según la comunicación formal de la huelga realizada por **CCOO y UGT**, durante la jornada del **día 11 de noviembre de 2026**, **comenzando a las 0:00 horas y terminando a las 24:00 horas** del citado día 11.

No obstante, en aquellos centros de trabajo que tengan **varios turnos**, el **comienzo** de la huelga se efectuará en el **primer turno, aunque empiece antes de las 0:00 horas del día 11**, y su **finalización** tendrá lugar **una vez terminado el último turno, aunque se prolongue después de las 24:00 horas del día 11**.

Asimismo, en aquellos centros de trabajo que tengan un **único turno**, pero éste **empiece antes de las 0:00 horas del día 11**, el paro **se iniciará a la hora de comienzo de la actividad laboral y finalizará el día 11 de noviembre en la hora en que concluya la misma**.

Durante la jornada del **día 10 de noviembre cesarán en su actividad laboral y funcionarial las personas cuya prestación profesional esté relacionada con la elaboración de productos, servicios y aprovisionamientos que habrán de tener efectos inmediatos el día 11**.

Como elemento diferencial, la comunicación de huelga general realizada por **CGT** prevé que para aquellos **centros de trabajo en los que el mismo esté organizado 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 mencionado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente**.

[1] Se recoge el ámbito temporal según lo previsto en las convocatorias de huelga general de las que se dispone hasta la fecha.

B. OBJETIVOS DE LA HUELGA[2].

Los **objetivos perseguidos por la huelga general**, según consta en el documento de **comunicación de la convocatoria formal de huelga general de CCOO y UGT**, son:

"I. 1. Hacer efectivo el derecho constitucional a disfrutar de una vivienda digna y adecuada establecido en el artículo 47 de la CE.

2. Exigir que los poderes públicos, cada uno en el ámbito de sus competencias, cumplan con el mandato constitucional que les obliga a:

- *Hacer efectivo el derecho constitucional a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.*
- *Promover las condiciones necesarias y establecer las normas pertinentes para hacer efectivo dicho derecho.*
- *Regular la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación.*
- *Garantizar la participación real y suficiente de la comunidad en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos.*

3. Exigir a comunidades autónomas y ayuntamientos, que ostentan la mayor parte de las competencias (artículo 148.1.3.ª CE), y al Estado en las suyas (artículo 149.1.1.ª y 13.ª CE) que usen de forma efectiva los instrumentos legales de que ya disponen.

II. Incrementar el poder adquisitivo de los salarios.

III. Exigir a las organizaciones empresariales la reanudación inmediata de la negociación del VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva."

Por su parte, la **convocatoria formal de huelga general de CGT** determina *"Que el fin de la convocatoria de huelga para el próximo día 11 de noviembre de 2026 está constituido por el llamamiento a la participación reivindicativa de todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad*

[2] Se incluyen los objetivos recogidos en las convocatorias de huelga general de las que se dispone hasta la fecha.

o condición social, en el ámbito territorial del Estado español por el aumento de la cuantía del salario mínimo interprofesional, de las prestaciones y pensiones en relación directa con el aumento del coste de vida y de la vivienda, por la modificación de la normativa laboral que imponga como contenido mínimo de los convenios colectivos estatutarios complementos y ayudas para las personas trabajadoras en el acceso a la vivienda y por el incremento de los salarios en relación con el incremento del coste de vida y de la vivienda."

Ante esta convocatoria CEOE y CEPYME consideran conveniente que los empresarios tengan presente los siguientes aspectos:

A. APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO.

Las empresas estarán abiertas al iniciarse y durante la jornada del próximo día 11 de noviembre para hacer posible la entrada del personal que desee hacer uso de su derecho, también constitucional, al trabajo y no quiera secundar la convocatoria de huelga.

Hay que recordar el contenido del artículo 6.4 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, regulador de la huelga, que dice textualmente: "*Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga*".

B. SERVICIOS MÍNIMOS DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD.

Como es sabido, **la dirección de la empresa**, en colaboración con los representantes de los trabajadores, **habrá de designar las personas precisas para el cumplimiento de los servicios mínimos de mantenimiento y seguridad** necesarios para garantizar la seguridad de las personas y las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención necesaria para la reanudación de la actividad de la empresa. **En el supuesto de falta de cooperación de los representantes de los trabajadores, circunstancia de la que debería quedar constancia, podrá hacerse la designación directamente por la empresa.**

Caso especial es que la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad. En tales casos la Autoridad Gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. Los conocidos Decretos de servicios mínimos son de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la decisión judicial que pudiera producirse, en su caso.

C. OCUPACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO Y DERECHOS DE INFORMACIÓN Y REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES DURANTE LA HUELGA.

El artículo 7.1 del mencionado Real Decreto-Ley 17/77 establece que "*el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias*". **El Tribunal Constitucional ha considerado que esta prohibición de ocupar el lugar de trabajo no puede limitar el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores**.

En función de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 77 a 81) y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (artículos 8.1 y 9.1), **los trabajadores tienen derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo**, resolviendo mediante votación si desean o no secundar la convocatoria de huelga.

Como también es conocido, **la actuación de los piquetes debe limitarse a tareas puramente informativas** o de propaganda de las razones de la huelga. **Cualquier acto que desborde este cometido, como frecuentemente sucede en la práctica, convierte la acción del piquete informativo en ilegal** en cuanto trata de impedir el ejercicio del derecho al trabajo y a no secundar la convocatoria de huelga.

D. CIERRE PATRONAL.

La dirección de la empresa deberá adoptar en cada momento las medidas que considere más convenientes, incluso el **cierre de los locales cuando pueda crearse una situación de peligro**, entre otras, **para las instalaciones o los bienes de la empresa**.

Igualmente, **será lícito el cierre patronal cuando, como consecuencia de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que causa la huelga, se impida gravemente el proceso normal de producción**.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo **debe comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de doce horas**, siendo competente el servicio correspondiente de las comunidades autónomas y, cuando afecte a varias, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

E. EFECTOS JURÍDICOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA.

La normativa aplicable en materia de huelga es el **Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo**, **sobre Relaciones de Trabajo**; la Orden de 30 de abril de 1977, por la que se desarrolla el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, en materia de Seguridad Social; la Orden de 30 de junio de 1977, complementaria de la de 30 de abril de 1977, antes aludida; y la 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.

Asimismo, es muy importante la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, que declara la constitucionalidad e inconstitucionalidad de diversos preceptos del Real Decreto Ley 17/1977, así como el resto de desarrollo jurisprudencial aplicable.

Los efectos jurídicos que la legislación prevé para los participantes en una huelga son, en síntesis, los siguientes:

- ✓ **Suspensión del contrato de trabajo** durante el tiempo en que se mantenga en huelga (artículos 45.1.l) y 45.2 del Estatuto de los Trabajadores).
- ✓ **Suspensión del período de prueba** durante el tiempo que dure la huelga.
- ✓ **No devengo del salario durante la huelga**, detrayendo el importe íntegro de las horas no trabajadas. Por tanto, 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 alguno sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia, etc.) **pero sí sobre otros conceptos específicos** (propinas). Los descuentos no deberán afectar a las vacaciones, tanto en su duración como en su retribución.

- ✓ **Mantenimiento en situación de alta especial en la Seguridad Social** (artículo 166.7 de la Ley General de la Seguridad Social), **con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador** (artículo 144.5 de la Ley General de la Seguridad Social, artículo 6.3 del Real Decreto-Ley 17/1977, Orden Ministerial de 30 de abril de 1977 y Resolución de 5 de marzo de 1985 de la Secretaría General de la Seguridad Social).
- ✓ Los **efectos del cierre patronal** son los mismos que los contemplados para la huelga, tanto en su aspecto salarial como de Seguridad Social.