Confederación Nacional de Asociaciones de Empresas Instaladoras y Mantenedoras de Energía y Fluidos
C/ Antracita, 7 - 2ª planta, nave 11. 28045 Madrid. Telf: 91 468 10 03

NOTA INFORMATIVA SOBRE LA HUELGA GENERAL DEL MIÉRCOLES DÍA 11 DE NOVIEMBRE DE 2026

Las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT), Confederación General de Trabajo (CGT), Confederación Nacional de Trabajo (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**.

1.-) ÁMBITO TEMPORAL DE LA HUELGA

La huelga tendrá lugar, según la comunicación formal de la huelga realizada por CC.OO. y UGT, durante la jornada del miércoles 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.

2.-) OBJETIVOS DE LA HUELGA

Los objetivos perseguidos por la huelga general, según consta en el documento de comunicación de la convocatoria formal de huelga general de CC.OO y UGT, son los siguientes.

"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 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 es conveniente tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO. DERECHO AL 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 que el artículo 6.4 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (norma que regula el derecho a la huelga) señala lo siguiente: ***"Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga."***

En este sentido, el ejercicio del derecho de huelga debe respetar la libertad de los demás trabajadores para decidir si participan o no. **No está permitido impedirles el acceso al centro de trabajo, intimidarlos o coaccionarlos para que secunden el paro. Tampoco pueden obstaculizarse injustificadamente los accesos ni causarse daños en las instalaciones**. Estas conductas, atendiendo a sus circunstancias, pueden tener consecuencias disciplinarias o incluso penales, entre ellas las previstas para el **delito de coacciones en el artículo 172 del Código Penal.**

2. SERVICIOS MÍNIMOS y SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO

Hay que distinguir dos figuras diferentes: los **servicios mínimos,** destinados a garantizar la atención de los servicios esenciales para la población, y los **servicios de seguridad y mantenimiento**, dirigidos a proteger a las personas y los bienes de la empresa y a permitir la reanudación de la actividad una vez finalizada la huelga.

A.-) **Servicios mínimos:** Su finalidad es garantizar la prestación de los servicios esenciales para la población, conforme al artículo 10.2 del Real Decreto-ley 17/1977. Los establece la autoridad gubernativa (Ministerio de Trabajo y Economía Social) mediante una resolución en la que se concretan los servicios que deben mantenerse y su alcance. La empresa debe aplicar lo dispuesto en dicha resolución y determinar el personal necesario para cumplirla, respetando los límites establecidos. Los servicios mínimos deben ser proporcionados y no pueden utilizarse para mantener la actividad habitual de la empresa.

B.-) **Servicios de seguridad y mantenimiento:** Su finalidad es proteger a las personas y los bienes de la empresa, prevenir daños en las instalaciones y garantizar que la actividad pueda reanudarse con normalidad una vez finalizada la huelga, conforme al artículo 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977.

Estos servicios pueden ser necesarios en cualquier empresa, no solo en aquellas que prestan servicios esenciales. La empresa debe identificar las tareas imprescindibles y determinar los servicios necesarios con la participación del comité de huelga, incluida la designación del personal encargado de realizarlos. Como regla general, la empresa no puede imponer unilateralmente esta designación; excepcionalmente, podrá hacerlo si el comité de huelga se niega a colaborar, siempre que la decisión esté debidamente justificada y sea proporcionada.

En todo caso, los servicios deben limitarse a las actuaciones estrictamente necesarias para garantizar la seguridad y el mantenimiento, sin utilizarse para mantener la actividad productiva habitual ni restringir indebidamente el derecho de huelga.

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

El artículo 7.1 del citado Real Decreto-Ley 17/77 establece que "*el 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 11/1985, de 2 de agosto, 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.

Hay que recordar que 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**

Así, el artículo 6.6 del Real Decreto-Ley 17/1977 señala lo siguiente: "*Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos* ***sin coacción alguna****".*

4. 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.

En este sentido hay que destacar que el cierre patronal del centro de trabajo (regulado en los artículos 12, 13 y 14 del Real Decreto-ley 77/1977) es una medida excepcional que solo puede adoptarse ante la existencia de notorio peligro de violencia, ocupación ilegal o 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 12 horas, siendo competente la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y limitar la duración del cierre al tiempo estrictamente necesario para reanudar la actividad o eliminar la causa que lo motivó.

5. EFECTOS JURÍDICOS DE LA HUELGA

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

5.1. RELACIÓN LABORAL Y EFECTOS ECONÓMICOS

a.-) **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).

b.-) **Suspensión del período de prueba** durante el tiempo que dure la huelga.

c.-) **No devengo del salario durante la huelga (descuento salarial)**, 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).

d.-) **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.

La huelga NO implica que la empresa tenga que otorgar un día libre retribuido. El trabajador puede secundar la huelga y no trabajar, pero esa ausencia no se considera un permiso remunerado, por lo que se descuenta un día de trabajo por día que se falte.

5.2. SEGURIDAD SOCIAL

a.-) Mantenimiento en **situación de alta especial en la Seguridad Social**, de conformidad con lo establecido en el artículo 166.7 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).

b-) Se **suspende la obligación de cotizar** por parte del empresario y el trabajador (artículo 144.5 del TRLGSS, 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).

c.-) El trabajador en huelga **NO tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria**.

d.-) **Comunicación a la Seguridad Social.** La empresa deberá comunicar las situaciones de huelga a través del Sistema RED, mediante la opción «Cambio de contrato (tipo de coeficiente)». Deberán identificarse los trabajadores afectados, la fecha de inicio y el tipo de inactividad correspondiente: código 2 para huelga total y código 3 para huelga parcial. En este último caso, deberá indicarse también el porcentaje de jornada efectivamente trabajada. Una vez finalizada la huelga, deberá comunicarse el fin de la situación de inactividad.

6. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

a.-) **No existe obligación de preaviso individual.** Los trabajadores no tienen que comunicar previamente a la empresa su decisión de secundar la huelga ni solicitar autorización para ello.

b.-) **Protección frente a represalias.** La participación en una huelga legal no puede dar lugar a sanciones ni a otras medidas perjudiciales para el trabajador por el mero ejercicio de este derecho.

c.-) **Prohibición de esquirolaje y medidas para sustituir a los huelguistas.** La normativa y la doctrina del Tribunal Constitucional prohíben adoptar medidas dirigidas a sustituir a los trabajadores huelguistas o a neutralizar los efectos de la huelga. Esta prohibición no se limita a contratar personal externo (esquirolaje externo), sino que también alcanza a la reasignación de funciones entre trabajadores de la empresa (esquirolaje interno) y al uso de medios tecnológicos u organizativos para reducir significativamente el impacto de la huelga.

Por este motivo durante la jornada de huelga, conviene extremar la cautela con cualquier cambio organizativo o tecnológico, especialmente si puede afectar al desarrollo habitual de la actividad. Es importante poder acreditar que estas medidas estaban previstas con anterioridad, responden a razones ajenas a la huelga y no tienen como finalidad sustituir a los trabajadores que la secundan.

7. NORMATIVA APLICABLE

La normativa aplicable en materia de huelga es la siguiente:

1.-) Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo;

2.-) 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.

3.-) Orden de 30 de junio de 1977, complementaria de la de 30 de abril de 1977.

4.-) 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.

Hay que destacar también 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.

Madrid, 5 de noviembre de 2026
Luis María Franco Fernández
Director Jurídico, Calidad y Formación