

Alerta informativa



Laboral

/ Octubre 2026

Huelga general del 11 de noviembre

CCOO y UGT, junto con CGT, CIG y ELA, han convocado una huelga general de 24 horas para el próximo miércoles 11 de noviembre de 2026, secundando la reivindicación de la Confederación de Sindicatos de Inquilinas. La convocatoria se presenta con motivos laborales (subida salarial, reducción de jornada, erradicación de la precariedad), pero su origen y eje reivindicativo central es el acceso a una vivienda digna ante la escalada de precios de alquiler y compra.

CEOE y Cepyme han cuestionado la naturaleza laboral y la legalidad de la convocatoria, mientras que CSIF no la secundará por considerarla de corte político puesto que, además, se celebra a escasas semanas de las elecciones generales, del 29 de noviembre.

/ 1

Así pues, para abordar la legalidad o ilegalidad de la huelga del 11N, y si está amparada constitucionalmente, con independencia del debate sobre su motivación real tenemos antecedentes que arrojan luz. El Tribunal Constitucional ya admitió huelgas de motivación mixta, laboral y social (STC 36/1993 y STC 183/2006), como ocurrió con la huelga feminista del 8M de 2018. Distinto fue el caso de la huelga del 3 de octubre de 2017, declarada ilegal por falta de legitimación del convocante y por perseguir un fin anticonstitucional, circunstancias que no concurren en el 11N.

El derecho de huelga es un derecho fundamental (art. 28.2 CE), desarrollado por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo y su principal fuente interpretativa es la STC 11/1981, de 8 de abril, que fijó los criterios hermenéuticos esenciales en materia de huelga.

- / Tratándose de una huelga general de ámbito estatal, no es necesario constituir un Comité de Huelga en cada empresa ni cursar preaviso individual a cada empresario, bastando el preaviso a los órganos centrales competentes (art. 3.3 RDL 17/1977).
- / La empresa no puede fijar unilateralmente "servicios mínimos"; solo puede pactar con el Comité de Empresa "servicios esenciales" de seguridad y mantenimiento (art. 6.7 RDL 17/1977), y a falta de acuerdo fijarlos unilateralmente, sujeto a revisión judicial posterior.

Alerta informativa

- / Los trabajadores huelguistas pierden el salario del día no trabajado y pasan a situación de alta especial en la Seguridad Social (sin obligación de cotizar).
- / El empresario no puede sustituir a los huelguistas por personal ajeno a la empresa (art. 6.5 RDL 17/1977) ni recurrir a ETT (art. 8 Ley 14/1994, de ETT), bajo riesgo de sanciones administrativas de hasta 187.515 € por infracción muy grave (art. 8.10 LISOS) y, en su caso, responsabilidad penal por coacciones (art. 315 CP).
- / Los piquetes informativos pueden informar de la huelga (carteles, octavillas) pero deben actuar de forma pacífica, sin coacciones ni intimidaciones, respetando el derecho de quienes opten por no secundar el paro; la empresa no está obligada a permitirles el acceso a sus instalaciones pero no puede impedir su estancia en los alrededores del centro de trabajo.

Por todo ello, las empresas deben seguir el protocolo habitual de huelgas generales (sin comité de huelga propio, posible pacto de servicios esenciales, descuento salarial y alta especial en Seguridad Social), abstenerse de sustituir a los huelguistas y no sancionar ni despedir a quienes ejerzan este derecho, bajo pena de nulidad del despido (art. 55.5 ET).

Contacta con nuestro equipo



Carlos Piera

Socio del Área de Laboral
carlos.piera@todanelo.com
+34 93 363 40 00



Jordi Bou

Counsel del Área de Laboral
jbou@todanelo.com
+34 93 363 40 00

/ 2