

## LABOUR NEWS

# Información sobre la Huelga general del 11 de noviembre de 2026

Octubre 2026

CCOO y UGT, junto con CGT, CNT, Co.Bas, Solidaridad Obrera y la Confederación de Sindicatos de Inquilinas, han convocado una **huelga general de 24 horas para el próximo 11 de noviembre de 2026**. En distintos ámbitos territoriales también participan organizaciones como CIG, ELA y LAB. La convocatoria plantea reivindicaciones relacionadas con el acceso a una vivienda digna, la recuperación del poder adquisitivo, la mejora salarial, el control de los precios, el desbloqueo de la negociación colectiva, la reducción de la jornada, la salud laboral y la erradicación de la precariedad.

En el marco de la tramitación de la convocatoria, el pasado jueves 15 de octubre tuvo lugar el preceptivo acto de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), con participación de la representación sindical y de las organizaciones empresariales CEOE y Cepyme, sin que se alcanzara un acuerdo para desconvocar la huelga. En consecuencia, continúa la tramitación de la correspondiente comunicación ante la autoridad laboral competente. Asimismo, las organizaciones convocantes han hecho públicos sus respectivos manifiestos.

Ante esta convocatoria, repasamos las principales **obligaciones empresariales y consecuencias laborales y de Seguridad Social**, así como las medidas que deben tener en cuenta las compañías para gestionar adecuadamente la jornada de huelga.

## Convocatoria y duración de la huelga

La huelga está prevista para el **miércoles 11 de noviembre de 2026, de 00:00 a 24:00 horas**.

No obstante, las compañías que operen mediante sistemas de turnos deberán comprobar las condiciones específicas de esta convocatoria.

Las personas trabajadoras no están obligadas a comunicar previamente a la compañía su intención de secundar la huelga, ni existe un plazo legal de preaviso individual.



Debe distinguirse entre el preaviso de los convocantes y la comunicación individual. Los convocantes deben avisar con 5 días naturales de antelación, o 10 si afecta a servicios públicos, sin contar el día de comunicación ni el de inicio. La persona trabajadora no debe preavisar y puede decidir secundar la huelga ese mismo día.

La legalidad de la convocatoria no puede ser valorada unilateralmente por la compañía. Mientras no exista una resolución judicial en contrario, deberá respetarse el ejercicio legítimo del derecho fundamental de huelga, sin que procedan sanciones, despidos ni otras represalias por su participación. Cualquier eventual responsabilidad exigiría una valoración individualizada de la conducta y de las circunstancias concurrentes.

**El derecho de huelga no requiere autorización empresarial.** La compañía puede organizarse, pero no exigir una declaración vinculante ni adoptar represalias. Las personas designadas para servicios mínimos deben cumplir la designación mientras esté vigente, sin perjuicio de impugnarla.

## Servicios mínimos y mantenimiento de la actividad

**Los servicios esenciales** son aquellas actividades cuya interrupción puede afectar a derechos fundamentales o a bienes constitucionalmente protegidos, como determinados servicios sanitarios, asistenciales, de emergencias o de transporte.

Los servicios mínimos son las prestaciones que fija la autoridad competente para garantizar los servicios esenciales. Las compañías afectadas deberán cumplir la resolución y efectuar las designaciones necesarias.

A fecha de 16 de octubre de 2026, no existe todavía una resolución de servicios mínimos específicamente aprobada para la huelga del 11 de noviembre de 2026, ni en el ámbito estatal ni en Cataluña.

## Descuentos salariales durante la huelga

Durante la huelga, el contrato queda suspendido y no se percibe el salario correspondiente al tiempo no trabajado. No es una sanción, sino que responde a la suspensión temporal de las obligaciones de trabajar y remunerar. Por tanto, la afectación a las relaciones de las personas trabajadoras se resume en los siguientes puntos:

- **Salario base y complementos:** Se aplica un descuento proporcional al tiempo no trabajado, según su devengo.
- **Pagas extraordinarias:** Se aplica una reducción proporcional correspondiente a la huelga, calculada sobre su período de devengo y sin duplicar descuentos cuando estén prorrateadas.
- **Descanso semanal:** Puede descontarse la parte proporcional vinculada al periodo de huelga.
- **Festivos y vacaciones:** No se reducen las vacaciones ni se descuentan festivos ajenos al periodo de huelga.
- **Conceptos extrasalariales:** No se devengan los gastos que no se hayan producido por falta de asistencia, tales como compensación por teletrabajo o manutención.



## Complementos de asistencia e incentivos variables

La huelga no puede computarse automáticamente como absentismo para reducir premios de presencia si el convenio no lo prevé expresamente.

- **Pluses de asistencia:** No pueden reducirse automáticamente si el convenio no contempla la huelga.
- **Incentivos variables:** Debe revisarse su sistema de devengo. Como norma general, no cabe una pérdida automática o desproporcionada.
- **Complementos por trabajo efectivo:** Se abonan según los servicios realmente prestados.

## Tratamiento en Seguridad Social

Durante una huelga legal, **la relación laboral no se extingue:** la persona trabajadora permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social, no debe tramitarse su baja definitiva y se suspende la obligación de cotizar por el período de huelga total.

Aunque las personas trabajadoras no están obligadas a comunicar individualmente su adhesión a la huelga, la compañía, en función de la efectiva prestación o no de servicios, deberá identificar qué personas han secundado la huelga y comunicar los períodos de inactividad por huelga a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el Sistema RED. El tratamiento retributivo (descuento salarial) y la comunicación a la Seguridad Social constituyen obligaciones diferenciadas.

El plazo para comunicar una situación de huelga (inactividad) al Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social es de un máximo de 6 días desde la fecha en que se produjo la inactividad.

## Coincidencia con vacaciones, incapacidad temporal y permisos

Deben realizarse ciertas matizaciones sobre la afectación de la huelga en los indicados supuestos:

- **Vacaciones aprobadas:** El día mantiene su consideración de vacaciones, sin descuento salarial por huelga ni derecho a recuperarlo posteriormente.
- **Incapacidad temporal:** Si comenzó antes de la huelga, se mantiene la prestación. Si comienza durante una huelga legal por contingencias comunes, el subsidio se percibe al finalizarla.
- **Permisos retribuidos:** Mantienen su régimen si cumplen los requisitos y no existe participación efectiva en la huelga. Deben revisarse individualmente los permisos solicitados o modificados tras anunciarse la convocatoria, sin presumir que toda ausencia corresponde a la huelga.
- **Servicios mínimos:** Las personas designadas deben trabajar y percibir la remuneración correspondiente.

Para cualquier consulta o asesoramiento sobre esta materia, puede ponerse en contacto con el área de Laboral de Grant Thornton.



**Aurora Sanz**

Socia Directora de Tax & Legal  
Aurora.Sanz@es.gt.com



**Daniela Ferrer**

Área de Laboral



**Anna Rabasco**

Área de Laboral