CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. Curso 2026/2027 nº 15

HUELGA GENERAL DEL 11 DE NOVIEMBRE

Conoce tus derechos

El miércoles **11 de noviembre** de 2026 se celebrará una **huelga general de 24 horas en todo el Estado**, convocada por CCOO, UGT junto con otras organizaciones sindicales y que cuenta con el respaldo del Sindicato de Inquilinas y de una amplísima red de organizaciones sociales. Desde CCOO hacemos un llamamiento al conjunto de la comunidad universitaria a secundar masivamente este paro. **No hay universidad pública de calidad si su comunidad universitaria no ve garantizado:**

- **Unos servicios públicos que aseguren de forma efectiva la sanidad, la educación, la dependencia y los cuidados.**
- **Acceder a una vivienda digna y poder llegar a fin de mes**.

El derecho de huelga es una herramienta fundamental que permite a las personas trabajadoras suspender temporalmente su actividad laboral para reclamar mejoras o defender sus derechos. Aunque se trata de un derecho garantizado por la Constitución (artículo 28.2), su ejercicio práctico plantea dudas habituales que queremos aclarar para facilitar un ejercicio responsable y libre.

Jornada general: La huelga abarca formalmente desde las 0:00 hasta las 23:59 horas del día 11 de noviembre.

¿Quién puede secundar la huelga? **Cualquier persona trabajadora** (PTGAS, PDI, personal investigador y de investigación) que tenga una relación laboral o funcionarial con una universidad.

¿Y el alumnado? En España, los estudiantes universitarios no tienen reconocido un "derecho de huelga" en sentido estricto, ya que la huelga constitucionalmente es un derecho laboral reservado a las personas trabajadoras por cuenta ajena. No obstante, **los universitarios sí cuentan con la posibilidad de realizar paros académicos**, regulados de forma genérica por el Real Decreto 855/2026, del Estatuto del Estudiantado Universitario y de forma específica por las normas de cada universidad. Señalar en este sentido que la CREUP (Conferencia de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas), mediante resolución del 28 de octubre de 2026, apoya la huelga general convocada para el 11 de noviembre; llama al conjunto del estudiantado universitario a secundar la huelga y participar en las movilizaciones convocadas e insta a los Consejos de Estudiantes a facilitar y promover la participación del estudiantado, así como a impulsar, allí donde sea posible y conforme a la normativa de cada universidad, la aprobación del paro académico.

Centros con varios turnos de trabajo: Comienza en el primer turno, aunque empiece antes de las 0:00 horas del día 11 (por ejemplo, a las 22:00 horas del 10 de noviembre) y finaliza al terminar el último turno, aun cuando éste se prolongue después de las 24:00 horas del día 11.

Antes de la jornada de huelga….

¿Tengo que comunicar de forma previa si haré huelga? **Si decides unirte a la huelga no tienes obligación por ley a comunicarlo a la universidad**. Es más, puedes decidir hacer huelga a lo largo de la jornada siempre que no te hayan nombrado como componente de los servicios mínimos, si estos se han establecido.



¿Puede la empresa preguntar si haré huelga? La huelga es un derecho de ejercicio personal voluntario que se da a conocer en el mismo instante del inicio de los paros por el hecho de dejar de trabajar. **La empresa nunca debería preguntar si vas a hacer huelga ya que puede entenderse como una forma de coacción, pero, si lo hace, no hay obligación de contestar. No existe ninguna obligación legal.**

¿Y si teletrabajo? Si realizas teletrabajo, cuando comience tu turno, no te conectes ni contestes ninguna comunicación. Si habitualmente no haces teletrabajo y la empresa te ofrece hacerlo el 11N, no lo hagas si quieres sumarte a la huelga. La huelga implica no trabajar, no simplemente no asistir al centro de trabajo. No debe usarse el teletrabajo como esquirolaje tecnológico.

¿Qué son los servicios mínimos? Los servicios mínimos constituyen la garantía para mantener las prestaciones indispensables en servicios esenciales para la comunidad durante una huelga.

- **¿Existe la obligación legal de fijar servicios mínimos en una convocatoria de huelga universitaria? No.** Esta obligación afecta de manera directa a los servicios públicos esenciales, y la universidad no lo es. En esta y en anteriores convocatorias de huelga esto se ha traducido en la no fijación de servicios mínimos en algunas universidades públicas.
- **¿Tiene capacidad la Universidad para fijar servicios mínimos?** Diferentes sentencias han dictaminado que **el/la Rector/a no puede fijar los servicios mínimos, al ser empresario/a y no autoridad gubernativa. Quien tiene la capacidad es la comunidad autónoma y sólo para los servicios esenciales.** Sin embargo, el Comité de Huelga, con el objeto de atender determinados servicios (animalarios, colegios mayores, etc.) puede consensuar con cada universidad unos servicios mínimos y, en caso de acuerdo, remitirse a la comunidad autónoma para su publicación en el boletín oficial que corresponda.
  Si la universidad establece de manera unilateral servicios mínimos, estos son ilegales y CCOO los denunciará ante los tribunales. Esto ya ha ocurrido en convocatorias anteriores y el fallo de los tribunales (incluido el Tribunal Constitucional) estableció claramente esta falta de capacidad de la universidad para fijar los servicios mínimos.

Durante el desarrollo de la huelga….

¿Puedo participar en la Huelga estando en teletrabajo? **Claro que sí.** No te conectes ni abras ninguna aplicación de la empresa desde las 00.00 horas hasta las 23.59 horas del 11 de noviembre. La empresa no puede exigir explicaciones ni establecer contacto.

Si me corresponde hacer servicios mínimos: Deberás recibir, al menos 24 horas antes del inicio de la huelga, una notificación escrita y personal para asumir «Servicios Mínimos» durante la jornada de huelga, siempre y cuando se hayan establecido por la autoridad laboral correspondiente en los sectores considerados esenciales. No es suficiente con una comunicación verbal.

- En dicha notificación se indicará el motivo (orden de la Administración Pública o acuerdo con el comité de huelga) y las tareas específicas que debes llevar a cabo.
- Si no has sido notificado formalmente de que eres servicio mínimo, puedes ejercer tu derecho de huelga.
- No presentarse a un servicio mínimo obligatorio puede acarrear sanciones disciplinarias o despido.
- Si consideras que la orden es abusiva, firma “recibido, no conforme” y reclama por la vía sindical o legal sin incumplir la designación.



- La persona trabajadora designada solo realizará aquellas actuaciones que estén recogidas en la resolución de servicios esenciales. No se trata de hacer todas y cada una de las funciones ordinarias de un día normal de trabajo, sino aquellas que resulten esenciales para el servicio.

¿Se puede sustituir a una persona que participe en la huelga? Durante la huelga la universidad no puede sustituir a las personas en huelga con personal ajeno a la universidad ni con otros de la misma universidad de igual o distinta categoría. **No se permite la movilidad funcional ni geográfica para reemplazar a trabajadores en huelga.** Las actuaciones de esta índole suponen una vulneración del derecho fundamental que prevalece respecto a otros derechos.

Los piquetes informativos son legales: La huelga es un derecho fundamental que prevalece sobre la libertad de trabajo individual dentro del marco del conflicto colectivo. Esto significa que la ley protege el cese colectivo del trabajo como medio legítimo de presión.
Para que la huelga sea visible y eficaz, **la normativa ampara la existencia de los piquetes informativos**. Un piquete informativo es un grupo de trabajadoras y trabajadores que se organiza para difundir los motivos del paro y convencer pacíficamente al resto de la plantilla o a la ciudadanía para que se sumen a la protesta. Sus funciones son las de información, propaganda de los motivos de la huelga, persuasión a las demás personas trabajadoras para que se sumen a la huelga o disuasión a las personas que optan por continuar trabajando. El Tribunal Constitucional no sólo ha confirmado en numerosas ocasiones la legalidad de los piquetes, sino que ha señalado que el núcleo esencial del derecho de huelga incluye el derecho a que estos piquetes desarrollen su labor dentro del marco de la legalidad.

Actividades amparadas por la ley:
- Informar y convencer: Explicar las razones del conflicto en las puertas del centro de trabajo, repartir folletos y llamar a la solidaridad laboral.
- Manifestarse pacíficamente: Concentrarse en los accesos al centro laboral o en la vía pública de forma clara y coordinada.
- Prevalencia del derecho: La difusión de la protesta prevalece sobre la mera libertad de trabajar de quienes no secunden la huelga, siempre que no se recurra a la violencia, intimidación, ni a coacciones

Límites que no se deben cruzar: la protección legal de los piquetes desaparece cuando se recurre a la coacción violenta o a la intimidación grave. La ley distingue claramente entre persuadir (lo cual es legal y protegido) y obligar por la fuerza física o la amenaza a que otra persona no trabaje. No se pueden "ocupar" los centros de trabajo o sus dependencias: esto puede conllevar infracciones administrativas o penales.

Presencia de las personas trabajadoras en los centros de trabajo: La huelga puede desarrollarse con la presencia física de los trabajadores huelguistas en el centro de trabajo. La actuación de las personas trabajadores encaminada a la realización de reuniones o asambleas dentro de la propia empresa no atenta contra el derecho de propiedad. Si el empresario pretende el desalojo en estas condiciones violaría los derechos de reunión y de huelga.

Después de la jornada de huelga….

Una vez finalizada la huelga, ¿pueden preguntarme si la he secundado? No, un empleador no puede preguntarte si hiciste huelga después de que esta termine y no está autorizado a presionarte o coaccionarte para que respondas.



CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. Curso 2026/2027 nº 15

¿Cómo se controla quién ha ejercido el derecho de huelga? **La universidad solo puede saber quién ha hecho huelga en el momento en que no se presenta a trabajar**, utilizando los medios de control habituales. Se podrán establecer sistemas de control específicos siempre que su única finalidad sea organizativa y económica (calcular el descuento salarial) y no resulte desproporcionado ni tenga un efecto disuasorio.

¿Me pueden sancionar si secundo una convocatoria de huelga? **Nunca.** El ejercicio del derecho de huelga no puede conllevar sanción alguna para las personas trabajadoras.

¿Pueden despedirme por hacer huelga? **Por supuesto que no**, porque sería un despido nulo por derecho fundamental. Si lo hacen, tendrían que readmitirte en tu puesto de trabajo y además pediríamos una indemnización.

Descuentos salariales por la participación en una huelga: La legislación española considera que al secundar la huelga se suspende el contrato laboral durante el periodo de tiempo que el empleado no trabaja y, por tanto, el empresario no está obligado a pagar el salario correspondiente al periodo de duración de la huelga. Además, el periodo de tiempo no trabajado no cotizará en la Seguridad Social. Es decir, **queda a criterio de** la empresa si se descuenta o no el salario del día o los días de huelga. Si la universidad opta por descontar, afectará a:

1. El salario correspondiente a los días de huelga. Incluye tanto el salario base como los complementos salariales (antigüedad, peligrosidad, productividad, etc.) si están vinculados al trabajo efectivo.
2. La parte proporcional de las pagas extraordinarias.
3. Las cotizaciones a la Seguridad Social de esos días. Durante la huelga no se cotiza; el trabajador queda en situación de “alta especial sin cotización”.

Adicionalmente, se deduce la parte proporcional del descanso semanal correspondiente a ese día.
Cualquier descuento económico desproporcionado, sanción o despido por participar o haber participado en la huelga será NULO de pleno derecho.

¿Las horas que no trabaje las tengo que recuperar después? **Nunca**. Y el hacer huelga tampoco reducirá el periodo de vacaciones ni de días festivos.

Desmantelando el relato del miedo

De aquí al 11 de noviembre vamos a escuchar en los medios de comunicación, en boca de algunos responsables políticos y universitarios y por parte de ciertos sectores interesados, los discursos de siempre. El relato del miedo, de la culpa y de la resignación. En este contexto, es necesario desmentir afirmaciones que se lanzan para desmovilizar:

- ✓ **"Hacer huelga perjudica al alumnado. Hacer una huelga en noviembre perjudica directamente a los estudiantes en mitad del primer cuatrimestre, interrumpe las evaluaciones continuas y daña su formación":** al alumnado le perjudica tener laboratorios infradotados, servicios colapsados por falta de personal, y condiciones de acceso y permanencia que siguen siendo un obstáculo para las rentas bajas. Un día de huelga no es un ataque al alumnado; es la mayor lección de educación cívica y ciudadana que les podemos dar desde la universidad. Les estamos enseñando que los derechos no se heredan, se defienden; que, si queremos una universidad de calidad para ellos mañana, tenemos que luchar hoy.

- ✓ **"La huelga es un descuento salarial que no me puedo permitir":** entendemos perfectamente esa preocupación. A nadie le agrada ver una deducción en su nómina a final de mes, y menos en los tiempos de dificultades que estamos describiendo. Pero hagamos un ejercicio de perspectiva económica real. El descuento de un día de salario



es un impacto puntual, asumible y acotado en el tiempo. Lo que es verdaderamente inasumible, lo que constituye una sangría económica silenciosa pero letal, es la pérdida de poder adquisitivo acumulada que sufrimos mes tras mes porque la inflación devora nuestros ingresos mientras las retribuciones públicas suben por debajo del coste real de la vida. La inacción, quedarnos cruzados de brazos viendo cómo se devalúan nuestras vidas laborales, sale infinitamente más cara que un día de huelga. La huelga es una inversión en dignidad y en futuro salarial. Si no protestamos hoy por la pérdida de poder adquisitivo, por unos servicios públicos dignos y por la crisis de la vivienda, mañana el mercado nos habrá recortado mucho más que el equivalente a una jornada laboral.

- ✓ **Para el personal temporal y precario:** sabemos que el miedo es libre. Sabemos que las jerarquías universitarias a veces ejercen presiones sutiles pero efectivas. Pero hay que recordar que el derecho a la huelga es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Española. Nos ampara a todas las personas por igual, independientemente del tipo de contrato, de la antigüedad o de la escala funcionarial o laboral a la que pertenezcamos. No estáis solas; **CCOO** estará vigilando cada rincón del campus. La precariedad se combate colectivamente, no de forma individual.
  Vamos a combatir con todos los recursos legales y sindicales a nuestro alcance cualquier intento de fijación de servicios mínimos abusivos o cualquier atisbo de coacción o represalia. La precariedad estructural busca precisamente eso: atomizarnos, aislarnos, hacernos creer que si protestamos individualmente somos prescindibles. **La mejor garantía de seguridad jurídica y personal es que el paro sea absoluto. Si paramos todas y todos, nadie se queda desprotegido. Si el campus se vacía, el miedo cambia de bando.**

- ✓ **«No sirve de nada».** Las mejoras que hoy damos por normales se consiguieron con presión colectiva. Una huelga amplia cambia lo que pueden permitirse ignorar las administraciones, las patronales y los partidos.

¡El 11 de noviembre, la Universidad Pública para el país!

Por salarios dignos. Por el derecho a una vivienda asequible. Por el empleo estable y de calidad. Por la financiación suficiente de las universidades públicas. Por unos servicios públicos de calidad que garanticen la igualdad de oportunidades.

Porque trabajamos para vivir, no para pagar. Paramos por la universidad.

¡A LA HUELGA GENERAL!





El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras

Madrid, a 5 de noviembre de 2026

