



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid

Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32

spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

**AL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
AL MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
AL MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA
A LA FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS
A LOS GOBIERNOS AUTONÓMICOS**

A LA CEOE Y CEPYME

D. MIGUEL FADRIQUE SANZ, con [REDACTED] en calidad de Secretario General de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), con domicilio a efectos de notificaciones en c/ Sagunto nº15, 1º, 28010, Madrid, ante estos organismos y entidades

DIGO

Que por medio del presente escrito y de conformidad con el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo, vengo a formular **PREAVISO DE HUELGA GENERAL** para el día 11 de noviembre de 2026, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras, al igual que a empresas y organismos encargados de servicios públicos, sin distinción alguna de situación laboral, sexo, edad o condición social en el ámbito territorial del Estado español, tal y como han acordado los órganos legitimados representados por el firmante de este escrito, quedando la misma convocada con base en los siguientes hechos y motivos.

HECHOS

PRIMERO.- Que el día 7 de octubre de 2026, la Confederación General del Trabajo, acordó convocar HUELGA GENERAL para los trabajadores y trabajadoras de todos los ámbitos sectoriales, públicos y privados, funcionarios y funcionarias de este Estado el próximo día 11 de noviembre de 2026, comprensiva de las 24 horas de dicho día.

La Huelga queda convocada para el día 11 de noviembre de 2026 y abarcará desde las 00:00 horas hasta las 23:59 horas del mismo día. Hay que hacer constar 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 meritado día y que terminará cuando finalice dicho turno, al día siguiente. A su vez, durante la jornada del día previo a la convocatoria de huelga, cesarán en su trabajo las personas trabajadoras y funcionarios y funcionarias que presten sus servicios en sectores de producción de productos, bienes, servicios y distribución que deban tener efectos inmediatos durante el 11 de noviembre de 2026.

SEGUNDO.- 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.

Todo ello con base en los siguientes

MOTIVOS

PRIMERO.- Sobre la devaluación del salario y el empobrecimiento de las personas trabajadoras que conlleva en relación con el coste de vida y de la vivienda

La vivienda ha dejado de ser un derecho accesible para convertirse en un factor de empobrecimiento y de precarización laboral. El encarecimiento de la vivienda devalúa de forma directa el salario y de forma más severa el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), ya que al actualizarse el salario en base al IPC general se pasa por alto que el gasto principal del trabajador/a es la vivienda. El salario mediano en España, según el INE, se sitúa en los 2.041 euros brutos anuales¹ y el salario mínimo interprofesional en los 1.424 euros, mientras que el alquiler medio asciende a 1.205 euros mensuales², lo que implica que el 60% del salario mediano y el 85% del SMI es destinado exclusivamente a costear el alquiler. De esta manera, aunque el SMI se ha incrementado en los últimos años, este incremento se ha visto neutralizado por el aumento de los precios tanto de compra como de alquiler de vivienda, lo cual conlleva una pérdida cada vez mayor y prolongada en el tiempo del poder adquisitivo de los trabajadores, que se ve agudizada de manera exponencial en aquellos trabajadores con menores ingresos.

Esta brecha de crecimiento entre los salarios y el coste habitacional se ha incrementado de manera desproporcionada en los últimos años, avanzando el encarecimiento inmobiliario el doble de rápido que el incremento de los salarios, lo que provoca una distorsión del coste de la vida real que empobrece al empleado en términos reales.

El aumento de la inflación, expresado en el ya referido aumento del coste de vida, no es baladí, tiene un impacto real en el poder adquisitivo de los salarios de la clase trabajadora, lo que evidencia la pérdida de capacidad económica de la misma y lo que deriva por tanto en su capacidad de poder alquilar u obtener una vivienda en propiedad. Así lo ha acreditado esta central sindical de CGT a través de su nueva herramienta interactiva³ que calcula qué impacto tiene la inflación en esa pérdida de poder adquisitivo de los salarios, permitiendo su cálculo comparando ingresos entre diferentes años y Comunidades Autónomas que acreditan la pérdida de capacidad económica expresada.

Se da una paradoja en nuestro país además, más que evidente, y es que se alquila más que se compra pese a que el precio de las hipotecas es inferior al de los alquileres. Esto es debido a una razón sencilla interrelacionada con la falta de subida de los salarios, tanto a través del SMI como a través de los sueldos públicos y los de los Convenios Colectivos negociados a través de la negociación colectiva: a las personas trabajadoras les es imposible ahorrar con los elevados costes de vida, sin un empuje en la subida de sus nóminas, para poder costear el precio de las entradas de una vivienda en propiedad, puesto que la misma supone entorno a un 30% del precio

¹<https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2024.htm>

²https://www.eldiario.es/economia/mapa-han-disparado-precios-alquiler-espana-calle-calle_1_13549815.htm

³<https://cgt.es/cada-dia-mas-pobres/>

de la vivienda a abonar (datos de 2024). Sin ahorros, no hay posibilidad de entrada para comprar una vivienda, lo que condena irremediabilmente a las personas trabajadora a vivir de alquiler con una cuota mensual exacerbada y mucho más alta que lo que le supondría la cuota mensual de una hipoteca, cuota de alquiler, que, a la vez, elimina los ahorros de la clase trabajadora y continúa el círculo de imposibilidad de obtener una vivienda digna con finalidad de residencia habitual⁴.

Sumado a ello, el euríbor, índice que se utiliza en nuestro país para revisar las hipotecas a tipo variable, cerró el mes de septiembre pasado con una media mensual del 3,24%, lo que supone su nivel más alto desde julio de 2024 (3,5%) y esto está reduciendo la capacidad de compra de vivienda de los ciudadanos pues la búsqueda de vivienda se reduce a viviendas de menor precio - resultados del tercer trimestre del Centro de Estudios de Trioteca (CET)-⁵. Las personas trabajadoras solicitan hipotecas de viviendas con valor medio de 268.333 euros frente a 294.667 euros del segundo trimestre, lo que expresa una caída de 26.334 euros, un descenso trimestral del 9%⁶.

Esto conlleva a que no solo la clase trabajadora tiene un problema de conseguir dicha financiación, sino que la misma sea asumible, pues cuando suben los tipos, la cuota mensual admite un capital menor y las personas trabajadoras tienen que revisar el precio de la vivienda que pueden comprar y buscan inmuebles con precios menores dado que la capacidad de endeudamiento es menor. Otro efecto será que los bancos restringirán aún más la concesión de hipotecas y serán más selectivos y la clase trabajadora tendrá que comparar aún más que vivienda pueden comprar.

Ante dicho desafío y mayor restricción de la concesión de hipotecas por parte de las entidades bancarias, el único camino que le queda a la clase trabajadora es acudir al alquiler para habitar en alguna vivienda, y con toda la problemática inherente a dicho modelo que expresamos al respecto.

Dicho esto, la devaluación del salario y la pérdida del poder adquisitivo derivado del elevado coste de la vivienda supone una precarización de la vida y del empleo. Así, se extiende la sensación de que se trabaja únicamente para transferir el salario directamente a los rentistas o a los fondos de inversión, lo que despoja al trabajo de su función de progreso social; conlleva una pérdida de movilidad laboral, porque los altos precios de los alquileres en las zonas con mayor actividad económica impiden que los trabajadores se trasladen en busca de mejores oportunidades laborales, limitando su desarrollo profesional. A día de hoy, la imposibilidad de pagar los precios del centro de las ciudades expulsa a los trabajadores a las periferias cada vez más lejanas en un proceso cada vez mayor de gentrificación y periferias sumando costes significativos en transporte y tiempo, lo que devalúa aún más su salario neto disponible.

Lo anterior no sólo fragmenta y destruye el tejido comunitario e incrementa el gasto en transporte y el tiempo de desplazamiento diarios, horas de viaje no pagadas, que no se computan como tiempo de trabajo, sino que empeora la conciliación familiar y laboral y aumenta considerablemente el riesgo de accidentes de trabajo in itinere. Igualmente, se incrementa la inestabilidad vital, generando un gran impacto psicológico que repercute en la salud mental de los trabajadores. El miedo crónico al desahucio, a la no renovación del contrato o a la imposibilidad de

⁴<https://www.idealista.com/news/inmobiliario/vivienda/2026/08/18/910335-el-esfuerzo-para-alquilar-se-eleva-al-39-superando-en-10-puntos-al-necesario-para> y <https://www.eleconomista.es/vivienda-inmobiliario/noticias/12990118/09/24/por-que-no-compramos-viviendas-si-las-hipotecas-son-mas-baratas-que-el-alquiler-la-clave-esta-en-los-ahorros.html>

⁵<https://trioteca.com/blog/tag/estadisticas/>

⁶https://www.20minutos.es/lainformacion/economia-y-finanzas/las-consecuencias-directas-las-nuevas-subidas-las-hipotecas-gran-problema-ya-no-es-solo-conseguir-financiacion_7046971_0.html

pagar el alquiler o la hipoteca genera altos niveles de ansiedad, estrés y depresión en los entornos obreros, lo que tiene repercusión directa en el número de bajas laborales.

Todo ello repercute de manera especialmente negativa en los trabajadores más jóvenes que sufren tasas de temporalidad más altas y salarios de entrada más bajos retrasando la edad de emancipación y dificultando un proyecto independiente de vida.

Dicho esto, detallamos las principales medidas aplicadas, cómo se están intentando esquivar y cuál es su efectividad real medida por los datos del mercado:

- Declaración de Zonas Tensionadas y Topes de Precios: Las comunidades autónomas que lo solicitan pueden declarar municipios como zonas tensionadas. En estos lugares, el precio de los nuevos contratos queda limitado.
- Congelación de actualizaciones y el Tope del 2%: El reciente Real Decreto-ley 29/2026 establece que, si el alquiler actual supera el precio de referencia de la administración, la renta queda congelada y lo topa al 2% si no supera este índice
- Cierre de vacíos legales (Habitaciones y Temporada): Para evitar que los propietarios retiren pisos del mercado tradicional, la nueva normativa fija que la suma del alquiler de varias habitaciones no puede superar el tope fijado para el piso completo, además de endurecer las inspecciones sobre los falsos contratos de temporada o vacacionales.

Sin embargo, la efectividad real es muy insuficiente. Los datos e informes económicos muestran que el control de precios está teniendo un efecto que sólo es positivo a corto plazo para los inquilinos que ya disponen de un contrato de larga duración, pero provoca un trasvase de inmuebles al alquiler de vacaciones no residencial que está siendo contraproducente para el alquiler permanente provocando una escasez histórica de oferta. Esto hace que, al no ir acompañadas estas medidas de un plan masivo de construcción de vivienda social pública, encontrar un piso nuevo sea hoy un proceso extremadamente difícil y restrictivo para los jóvenes o trabajadores con salarios mínimos, al mismo tiempo que propicia que los propietarios apliquen filtros de selección mucho más duros que terminan excluyendo precisamente a las rentas más bajas y a quienes cobran el SMI.

A mayor abundamiento, a la vivienda se suma el encarecimiento del resto de bienes de primera necesidad y servicios básicos. Según los datos definitivos publicados por el Instituto Nacional de Estadística el 14 de octubre de 2026, la tasa anual del IPC se situó en septiembre de 2026 en el 4,9 %, la más alta desde febrero de 2023, con una inflación subyacente del 3,1%.

Todas las comunidades autónomas registraron tasas positivas, con máximos del 5,5 % en Castilla-La Mancha y Galicia. El grupo de transporte alcanzó una variación anual del 10,5 %, impulsada principalmente por los combustibles y lubricantes para vehículos personales, y la electricidad se encareció un 11,4 % interanual.

Asimismo, los alimentos, aunque su tasa anual se haya moderado en los últimos meses, no han reducido sus precios, su subida acumulada desde enero de 2021 alcanza unos porcentajes casi insostenibles para la mayoría de las personas trabajadoras, de modo que la cesta de la compra absorbe hoy una parte del salario muy superior a la de hace 5 años.

Frente a una inflación del 4,9% el salario mínimo se ha incrementado un 3,1% y las retribuciones del personal al servicio del sector público 1,5%.

Sin embargo, esto no afecta solo a las rentas sujetas al SMI, ya que la aplicación de la institución jurídica de la absorción y compensación, ha provocado que las subidas de este Salario Mínimo, no afecten a un porcentaje importante de trabajadores, ya que sus salarios se siguen manteniendo congelados.

Todo este panorama económico y laboral dificulta la situación de los trabajadores, que con un aumento del coste de vida, un aumento de la cesta de la compra y un aumento desmedido del precio de la vivienda y su acceso, conlleva imperativamente a realizar esta acción.

SEGUNDO.- Sobre las exigencias al Gobierno del Estado español

Exigimos al Gobierno que, mediante la aprobación de Real Decreto, actualice la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional para adecuarlo al incremento del coste de vida y de la vivienda. Teniendo en cuenta que el salario mínimo en 2026, se sitúa en 1.424,50 euros con pagas extra prorrateadas, y el precio mediano en 2024 -últimos datos que se recogen en el sistema estatal de referencia de precios de alquiler- se sitúa en 1.205 euros mensuales, la cuantía del salario mínimo interprofesional debería de elevarse hasta los 3.012 euros mensuales para que el alquiler no supusiera más del 40% del salario mínimo interprofesional. Estos datos dan buena muestra de la insuficiencia de la cuantía actual del salario mínimo interprofesional. Y es que, según datos del propio Banco de España, *una persona o familia necesita disponer, como mínimo, del 60% de sus ingresos netos mensuales para poder comer, vestirse, pagar las facturas y, con un poco de planificación, ahorrar algo cada mes.*

No obstante, las cuantías del SMI no son las únicas que han de incrementarse en relación con el precio de la vivienda, sino que las pensiones y prestaciones del sistema de seguridad social deben revalorizarse con carácter de urgencia conforme al IPC real, esto es, incluyendo el incremento del precio de la vivienda. Según datos del propio Gobierno⁷, la pensión media del sistema se situó en diciembre de 2025 en 1.317,7 euros; la pensión de jubilación en 1.512,7 euros, mientras que la pensión media de viudedad tan solo alcanza los 937,6 euros al mes. En el caso de las pensiones no contributivas, tanto las de jubilación como las de invalidez se sitúan en los 8.803,20 euros anuales (628,8 euros mensuales en 14 pagas). Es necesario advertir, que incluso estos datos son engañosos, ya que suponen una media aritmética de las cuantías percibidas, pero no una mediana, pues no reflejan cuál es la cuantía que se percibe en mayor proporción.

Por su parte, los funcionarios/as de las distintas Administraciones Públicas deben tener igualmente garantizados sueldos que permitan el alquiler o adquisición de una vivienda, por lo que exigimos al Gobierno la aprobación de aquellas medidas que aseguren que los funcionarios no emplean más de un 40% de su sueldo en el alquiler o en el pago de la hipoteca para primera residencia. Esto es, debe actualizarse el sueldo de los funcionarios públicos en relación con el coste de la vivienda, teniendo en cuenta los precios de las viviendas en el municipio donde se encuentre su centro de trabajo. En este sentido debe actualizarse el Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, para incrementar los sueldos en relación con el coste de la vivienda para que el alquiler medio no suponga más del 40% de sus salarios. Especialmente urgente esta medida para los grupos funcionariales más bajos de la escala, como son los grupos B, C y E de las Administraciones Públicas. En concreto, un funcionario del grupo B, percibe, como sueldo base, un total de 1.954,81 euros mensuales, y un funcionario del grupo C1, 1.679 euros mensuales (teniendo en cuenta pagas extra prorrateadas y sin computar complementos y trienios). Por tanto, el precio medio de los alquileres representa actualmente el 62% y el 72% de los sueldos indicados, respectivamente. En peor situación se sitúan los grupos funcionariales C2 y E, los cuales perciben 1.492 euros mensuales y 1.372 euros mensuales respectivamente, por lo que el

⁷ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/paginas/2024/pension-contributiva-jubilacion-requisitos.aspx>

alquiler medio en estos casos supone el 81% y 88% de sus salarios. Los datos salariales pueden consultarse en la web del Ministerio de Hacienda⁸.

Igualmente exigimos que los salarios de las personas trabajadoras que están empleadas en el sector público por empresas privadas o del sector público empresarial se vean incrementados en relación directa con el precio medio del alquiler, lo que implica, entre otras medidas, la modificación de la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española o de la Ley de Contratos del Sector Público.

Igualmente, exigimos la aprobación y/o utilización de mecanismos jurídicos para que las viviendas compradas a precios por debajo del valor de mercado y acumuladas por fondos de inversión pasen a formar parte de un parque de vivienda pública accesible para las personas trabajadoras en régimen de alquiler o compraventa. Dichas medidas pueden vehiculizarse a través del régimen de garantías del particular sujeto a un procedimiento expropiatorio previsto enmarcado en los artículos 47 y 128 de la Constitución Española y de conformidad con las competencias estatales en materia de expropiación en el art. 149.1.18 CE.

También deben garantizarse alquileres estables a las personas trabajadoras, modificando la Ley de Arrendamientos Urbanos en su caso, y garantizando que el precio de los mismos no supera el 40% del salario de las personas asalariadas arrendatarias, así como deben prohibirse los desalojos de personas trabajadoras que no dispongan de alternativa habitacional digna.

Compelemos igualmente al Gobierno a modificar con carácter de urgencia a través de Real Decreto-ley, el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores para que contenga la obligación expresa de que el salario sea incrementado en aras a cubrir el acceso a la vivienda de las personas empleadas por la empresa, ya sea en régimen de alquiler o de hipoteca.

Asimismo, solicitamos al Ejecutivo la modificación urgente mediante Real Decreto-ley del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se regula el contenido mínimo de los Convenios colectivos estatutarios para que se incluya la actualización automática de las tablas salariales conforme al IPC y medidas de apoyo para la plantilla en materia de vivienda, tales como complementos vinculados al alquiler o adquisición de vivienda, créditos y avales empresariales para el alquiler o adquisición de vivienda.

TERCERO.- Sobre las exigencias a las organizaciones patronales CEOE y CEPYME

Las organizaciones patronales más representativas del Estado español también deben comprometerse a garantizar unas condiciones laborales que permitan a las personas trabajadoras reproducir su fuerza de trabajo, lo que implica percibir salarios y retribuciones que faciliten el acceso a bienes básicos como la vivienda o la cesta de la compra. Los salarios de las personas trabajadoras apenas han incrementado tan sólo un 5,2% en los cuatro últimos años, mientras que los ingresos reales de los empresarios han aumentado un 17% en este mismo periodo⁹.

Por su parte, las empresas que operan en el Estado español, mejoraron sus resultados durante la primera mitad de 2026 y el beneficio ordinario creció un 30,9% interanual¹⁰.

Así las cosas, dado que las empresas se sirven de la fuerza de trabajo de las personas trabajadoras para alcanzar sus beneficios, tienen el deber de mejorar las condiciones laborales de

⁸<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es->

[ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/A%C3%91O%202026/Retribuciones%20del%20personal%20funcionario%202026.%20Real%20Decreto-ley%2014%202025%2C%20de%202%20de%20diciembre..pdf](https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/A%C3%91O%202026/Retribuciones%20del%20personal%20funcionario%202026.%20Real%20Decreto-ley%2014%202025%2C%20de%202%20de%20diciembre..pdf)

⁹https://www.eldiario.es/catalunya/ingresos-reales-empresarios-han-aumentado-tres-veces-trabajadores-2021_1_13467890.html/

¹⁰<https://www.democrata.es/economia/beneficios-empresariales-energia-banco-espana/>

las personas trabajadoras, especialmente en materia de negociación colectiva, mediante la cual deben comprometerse a implantar, junto con la representación de las trabajadoras, cláusulas convencionales que garanticen y faciliten el acceso a la vivienda de las personas trabajadoras, ya sea en el ámbito del convenio colectivo de empresa o grupo de empresas, o bien a través de los convenios sectoriales.

Toda vez que los sindicatos CCOO y UGT ya han publicado, en enero de 2026, sus propuestas en materia de vivienda para el próximo Acuerdo Estatal para el Empleo y Negociación Colectiva¹¹ el marco mínimo ya ha sido expuesto por una de las partes negociadoras del Acuerdo con la patronal. Las organizaciones sindicales citadas ya han elaborado las siguientes propuestas:

Facilitar el acceso a la vivienda

En este sentido se debe resolver la deficiente capacidad de renta suficiente entre los jóvenes encontrando soluciones en la negociación colectiva. La propuesta salarial ya apunta en esta dirección. El acceso a la vivienda debe ser otra materia a promover por la negociación colectiva. Para ello los convenios colectivos deben incorporar cláusulas que incorporen ayudas directas y compensaciones económicas para el acceso a la vivienda.

- Complementos para vivienda
- Anticipos o préstamos sin interés para sufragio de gastos iniciales
- Ayudas para traslado y mudanza derivados del cambio de centro de trabajo
- Ayudas al desplazamiento por falta de disponibilidad de vivienda en la proximidad al centro de trabajo
- Fomentar el transporte colectivo
- Aavales sin gastos para el alquiler y otras ayudas al alquiler de la vivienda
- También debe promoverse la vivienda vinculada al empleo mediante nuevos modelos de gestión y promoción de vivienda.
- Promover convenios marco entre empresas y personas trabajadoras para la promoción de vivienda en cooperativa
- Cesión de suelo o inmuebles por parte de las empresas para uso de vivienda social vinculada a las personas trabajadoras de la empresa
- Reforzar la gestión del tiempo con flexibilidad y conciliación vinculada a la vivienda
- Flexibilidad horaria para facilitar la búsqueda de vivienda
- Permisos retribuidos para gestión administrativa en la adquisición o alquiler de vivienda

En este sentido, urge a la patronal negociar dicho Acuerdo con contenido en esta materia, ya que, desde mayo de 2023, no se ha actualizado el ya vencido Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en el que, además, no se menciona en ningún apartado compromiso alguno en materia de acceso a la vivienda por parte de las personas trabajadoras, ni actualización de salarios conforme al coste de la vivienda, ni establecimiento de complementos o ayudas a sus plantillas.

Dicho acuerdo debe ser inmediatamente actualizado, partiendo de las propuestas mínimas expuestas en el Acuerdo Estatal para el Empleo y Negociación colectiva de CCOO y UGT publicadas en enero de 2026.

No obstante, consideramos que dichas propuestas son insuficientes para que las organizaciones empresariales faciliten el acceso a la vivienda de las personas trabajadoras a las que emplean, y en su lugar, exigimos a las organizaciones patronales representativas que se comprometan a firmar los siguientes compromisos en materia de negociación colectiva:

- Revisión salarial inmediata: incorporar al AENC el compromiso de reabrir la negociación de las tablas salariales de 2026 en todos los convenios colectivos. El objetivo es compensar la diferencia entre los incrementos pactados y la inflación real, que alcanzó el 4,9 % en septiembre de 2026, con efectos desde el 1 de enero de 2026. Se justifica por el cambio ex-

¹¹<https://www.ccoo.es/5c29c4f6914d53a229a89bc39ace60ef000001.pdf>

traordinario de circunstancias provocado por el shock energético y el encarecimiento de la vivienda.

- Cláusulas de revisión salarial: ligar las subidas salariales en los convenios colectivos no sólo al IPC general, sino contemplar la pérdida real de poder adquisitivo vinculada a los costes residenciales, ligando las revisiones directamente al índice de precios del alquiler o costes de las hipotecas en las zonas donde la empresa desarrolla su actividad.
- Criterios de Plus Territorial para Zonas Tensionadas. El acuerdo marco debería establecer un estándar unificado para definir cuándo un sector debe pagar obligatoriamente un plus de residencia o de transporte vinculado al destino, de carácter no absorbible, para compensar la brecha entre los salarios sectoriales y los precios del alquiler local. Si un convenio autonómico o provincial opera en una zona de mercado tensionado (según los parámetros oficiales del Estado), el AENC obligaría a negociar ese concepto de forma prioritaria.
- Blindaje institucional del Teletrabajo por motivos habitacionales. Fijar la recomendación estatal de dar prioridad absoluta para acceder al teletrabajo total o híbrido a aquellos empleados cuyas ratios de sobreesfuerzo en el alquiler superen el 30% de su salario neto individual si viven cerca de la sede física de la empresa.
- Directrices de Vivienda corporativa: para actividades en zonas tensionadas el acuerdo marco puede fijar el principio de corresponsabilidad patronal dictando directrices para que los convenios colectivos obliguen a las empresas de determinado tamaño y nivel de facturación a proveer alojamiento digno o a financiar un complemento habitacional a sus trabajadores
- Regulación de los Fondos de Acción Social de las empresas: préstamos de fianza y mudanza: Recomendar que los convenios sectoriales incluyan la obligación de que las empresas destinen un porcentaje de su masa salarial a fondos de acción social. Estos fondos estarían reservados a conceder avales colectivos, préstamos sin interés para abonar las costosas fianzas de los nuevos alquileres, o ayudas en caso de desahucio inminente.
- Cláusulas para garantizar vivienda a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Cláusulas de no compensación ni absorción del SMI: incorporar el compromiso de que todos los convenios colectivos apliquen los incrementos del salario mínimo interprofesional sobre el salario base. Esos incrementos no podrán compensarse ni absorberse con los complementos de puesto, personales, de cantidad o calidad del trabajo, ni con los de residencia o vivienda. Cuando el SMI alcance el salario base de los grupos inferiores, se revisará la tabla en su conjunto para preservar los diferenciales entre grupos.

Dicho esto, en el contexto de una crisis de vivienda de las personas trabajadoras, compelimos a las organizaciones empresariales a impulsar medidas tales como:

- Flexibilidad laboral y localización

Teletrabajo estructural: establecer como prioritario el trabajo en remoto total o híbrido en aquellos trabajos en que por su naturaleza sea posible para que las personas trabajadoras puedan residir en zonas con un mercado inmobiliario más asequible

Descentralización de sedes: constituir centros de trabajo fuera de los núcleos urbanos tensionados.

- Compensación y beneficios adaptados

Actualización inmediata de las tablas salariales incrementando el salario base en función del código postal de la ubicación del centro de trabajo; pluses de residencia o movilidad no consolidables: implementación de complementos directos en nómina vinculados al código postal del centro de trabajo (similar al modelo que utiliza la administración pública con los funcionarios destinados a las islas o zonas de alta carestía); consideración del tiempo de desplazamiento como tiempo de trabajo, ayudas de relocalización de larga duración: incentivos directos no solo para los gastos de mudanza iniciales en caso de traslados, sino ayudas mensuales permanentes durante la vigencia del contrato para amortiguar el coste de la vivienda; avales y préstamos corporativos en grandes empresas o empresas con gran facturación (facilitar el acceso a liquidez sin intereses para cubrir las fianzas de nuevos contratos de alquiler o gastos imprevistos de la vivienda, concesión de préstamos corporativos a tipo de interés 0% deducibles de la nómina a largo plazo para cubrir los meses de depósito que exija el mercado de alquiler, actuación de la empresa como avalista solidaria del empleado ante el arrendador, establecimiento de líneas empresariales de crédito internas para sus trabajadores para complementar el 20% del valor de compra que los bancos no financian habitualmente en las hipotecas).

- Promoción y provisión de vivienda en grandes empresas o de gran facturación

Exigimos a las organizaciones patronales la inmediata puesta en marcha de promociones de vivienda corporativa en áreas tensionadas para proveer alojamiento a los trabajadores; construcción o compra de activos: Adquisición de edificios de apartamentos completos o suelo industrial reconvertido para edificar alojamientos destinados a vivienda de sus empleados; implantación del modelo de “arrendamiento maestro”, alquilando la empresa a largo plazo y asumiendo el riesgo de impago como garantía ante el arrendador, para su cesión a sus empleados a un precio tasado inferior al de mercado; inversión de fondos en el desarrollo de vivienda de protección oficial o alquiler asequible para sus propias plantillas o comunidades locales.

CUARTO.- CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA ANTE EL SIMA

Que, de conformidad con los artículos 4.3.j), 13.6 y 19 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, se ha instado el procedimiento de mediación previo a la convocatoria de huelga general, cuyo inicio está previsto para el día 11 de noviembre de 2026 con los objetivos y gestiones expuestos en los apartados anteriores.

QUINTO.- SOBRE LAS GESTIONES PREVIAS

Que esta central sindical convocante ha solicitado, con fecha 14 de octubre de 2026, reunión con carácter de urgencia al Ministerio de la Presidencia y al Ministerio de Trabajo del Gobierno de España para abordar la situación de empobrecimiento de la clase trabajadora y el incremento urgente del salario mínimo interprofesional y cuantías de prestaciones y pensiones sociales en relación con el incremento de precios de la vivienda y el coste de vida. Igualmente se ha solicitado reunión con dichos Ministerios para valorar la reforma urgente del Estatuto de los Trabajadoras, en concreto, en su artículo 85, para establecer como contenido mínimo de los convenios colectivos la actualización de salarios conforme al IPC real y al coste de la vivienda, así como complementos y ayudas específicas para que las personas trabajadoras empleadas por las empresas puedan acceder a una vivienda digna y estable. En este sentido, se ha instado la negociación para abordar medidas de imperiosa necesidad que pueden ser vehiculadas a través de Real Decreto o Real Decreto-ley.

Por su parte, esta central sindical ya ha solicitado, con fecha 14 de octubre de 2026, reunión con carácter de urgencia a las organizaciones patronales CEOE y CEPYME para abordar la situación de empobrecimiento de las personas trabajadoras y el incremento urgente de los salarios en relación con el incremento de precios de la vivienda y el coste de vida.

Que dichas solicitudes no han sido atendidas por los Ministerios de Trabajo y de la Presidencia, ni por las organizaciones patronales.

SEXTO.- SOBRE LOS SERVICIOS MÍNIMOS

Al tratarse de una Huelga General y que, por tanto, afecta a servicios esenciales, se requiere la fijación de los servicios mínimos necesarios para garantizar la prestación de los mismos y su adecuado funcionamiento.

SÉPTIMO.-COMITÉ DE HUELGA

Que, sin perjuicio de que esta central sindical está dispuesta a conformar un comité de huelga unitario con otras centrales sindicales convocantes de la Huelga General del 11 de noviembre de 2026 para negociar la solución del conflicto, a los efectos de la presente convocatoria, el Comité de Huelga estará compuesto por las siguientes personas:

- D. Miguel Fadrique Sanz, con [REDACTED]
- D. Jesús Sánchez Mendi, con [REDACTED]
- Dña. Lidia Rey García, con [REDACTED]
- Dña. Gabriela Velásquez Gutiérrez, con [REDACTED]
- D. Mauricio Victory Molné, con DN [REDACTED]
- D. Richard Muñoz Arribas, con DN [REDACTED]
- D. David Blanco Pérez-Longares, con [REDACTED]
- Dña. María Cristina Hipólito Gutiérrez, con DN [REDACTED]
- Dña. María José Gómez Nogales, con [REDACTED]
- Dña. Sara Calsina Sáez, con D [REDACTED]

En Madrid, a 19 de octubre de 2026.

