CEPYME
PYMES Y AUTÓNOMOS DE ARAGÓN

CEOE
ARAGÓN

CIRCULAR INFORMATIVA · RELACIONES LABORALES

Ante la convocatoria de huelga general prevista para el 11 de noviembre de 2026, CEPYME Aragón y CEOE Aragón hemos elaborado una serie de recomendaciones sobre las principales cuestiones laborales y de Seguridad Social que las empresas deben tener en cuenta antes, durante y después de la jornada.

Huelga General del 11 de noviembre

Principales aspectos laborales y de Seguridad Social para las empresas

Miércoles, 11 de noviembre de 2026

Paro de 24 horas · de 00:00 a 24:00 h · ámbito estatal

01 Relación laboral y efectos económicos

Suspensión del contrato. Secundar la huelga suspende temporalmente el contrato de trabajo (art. 45.1.l ET), con reserva del puesto.

Período de prueba. La huelga no interrumpe por sí sola su cómputo: solo si así se ha pactado (art. 14.3 ET). En ningún caso cabe desistir del contrato por haber secundado el paro.

Descuento salarial. Se pierde la retribución del tiempo no trabajado. En huelga parcial, solo la parte proporcional al tiempo de paro.

SE DESCUENTA	NO SE DESCUENTA
· Salario de la jornada · Parte proporcional de pagas extraordinarias · Parte proporcional del descanso semanal · Conceptos ligados a la actividad efectiva del día (p. ej., participación en propinas)	· Retribución de vacaciones · Festivos no incluidos en la huelga · Complementos extrasalariales: quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus distancia…*

* Con carácter general. Conviene revisar su naturaleza en el convenio aplicable.

02 Seguridad Social

Alta especial y cotización. El trabajador permanece en alta especial (art. 166.7 TRLGSS) y se suspende la obligación de cotizar de empresa y trabajador (art. 144.5 TRLGSS). En huelga parcial se cotiza por la parte trabajada.

Incapacidad temporal. Si la baja se inicia durante la huelga, no se percibe el subsidio mientras dure el alta especial.

COMUNICACIÓN EN EL SISTEMA RED

Acción específica de huelga (MHU) o, en afiliación online, «Cambio de contrato (tipo/coeficiente)», identificando a cada trabajador y la fecha de inicio.

2 **Huelga total**	**3** **Huelga parcial** + % de jornada trabajada

Fin de la situación: nuevo movimiento con el tipo de inactividad en blanco y la fecha de reincorporación. **Plazo: hasta el 30 de diciembre de 2026** (penúltimo día del mes siguiente).

03 Servicios mínimos y de seguridad y mantenimiento

	Servicios mínimos	Seguridad y mantenimiento
Finalidad	Garantizar los servicios esenciales para la comunidad (art. 10.2 RDL 17/1977).	Proteger personas, instalaciones y bienes y permitir reanudar la actividad (art. 6.7 RDL 17/1977).
Quién los fija	La autoridad gubernativa, por resolución. No se negocian con el comité.	La empresa, con participación del comité de huelga, incluida la designación del personal.
Qué empresas	Servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.	Cualquier empresa.
Papel de la empresa	Aplicar la resolución y designar nominalmente al personal con criterios objetivos.	Solo designa unilateralmente si el comité se niega, de forma justificada y proporcionada.

Ninguno de los dos puede utilizarse para mantener la actividad productiva habitual.

04 Prohibición de esquirolaje

Está prohibido sustituir a los huelguistas o neutralizar los efectos del paro, por cualquier vía:

Externo
Contratar personal ajeno a la empresa (art. 6.5 RDL 17/1977).

Interno
Reasignar funciones del huelguista a otra persona de la plantilla.

Tecnológico u organizativo
Usar medios o procedimientos no habituales para que el paro no se note.

La **STC 24/2026, de 12 de marzo**, precisa que disponer ya de los medios técnicos no legitima un uso extraordinario para reducir el impacto de la huelga. Aportado un indicio, corresponde a la empresa probar que la medida es ajena al conflicto.

Antes de cualquier cambio, compruebe:
✓ ¿Estaba planificado antes de la convocatoria? ✓ ¿Responde a una causa ajena a la huelga? ✓ ¿Su uso ese día es el habitual?

05 Cierre patronal

Medida excepcional. Solo procede ante **notorio peligro de violencia**, **ocupación ilegal** del centro o peligro cierto de que se produzca, o **inasistencia o irregularidades** que impidan gravemente el proceso normal de producción (art. 12 RDL 17/1977).

- Debe comunicarse a la **Autoridad Laboral en el plazo de 12 horas** (art. 13).
- Se limita al tiempo indispensable para eliminar su causa y reanudar la actividad.
- Fuera de esos supuestos, el centro debe permanecer abierto para quien quiera trabajar.

06 Derechos y obligaciones de los trabajadores

Sin preaviso individual. Nadie tiene que comunicar ni pedir autorización para secundar la huelga, y la empresa no debe indagar sobre la adhesión antes de la jornada.

Protección frente a represalias. Ejercer una huelga legal no puede dar lugar a sanciones ni a otras medidas perjudiciales.

Libertad de quienes no la secundan. Los piquetes solo pueden informar: no cabe impedir el acceso, intimidar, coaccionar, bloquear entradas ni causar daños. Estas conductas pueden tener consecuencias disciplinarias e incluso penales (coacciones, art. 172 CP).

RECOMENDACIONES PARA LA EMPRESA

- ✓ Documentar y fechar antes de la huelga cualquier decisión organizativa o tecnológica.
- ✓ Controlar la asistencia del día 11 solo para practicar el descuento.
- ✓ Registrar con pruebas las incidencias: accesos, piquetes, daños.
- ✓ Si un no huelguista no puede acceder: teletrabajo, si es viable, o mantener su salario.
- ✓ Reincorporar sin represalias y ajustar el descuento al tiempo real de huelga.

CEOE Aragón – CEPYME Aragón
Información de carácter general a 5 de noviembre de 2026. No sustituye el asesoramiento profesional del caso concreto.