HUELGA GENERAL

11N

Miércoles
11 de noviembre de 2026

Paro de 24 horas

00:00 06:00 12:00 18:00 24:00

Lo que su empresa debe saber, de un vistazo

01 La nómina del huelguista

Se descuenta	No se descuenta
Salario de la jornada	Vacaciones
P. proporcional de pagas extra	Festivos no incluidos en la huelga
P. proporcional del descanso semanal	Complementos extrasalariales*
Participación en propinas del día	* Con carácter general: revise el convenio

Huelga parcial: solo se descuenta el tiempo de paro

☐ Trabajadas: se pagan ■ De huelga: se descuentan

Contrato suspendido
con reserva del puesto (art. 45.1.l ET)

Período de prueba
no se interrumpe, salvo pacto (art. 14.3 ET)

02 Seguridad Social

Alta especial
Sigue protegido (art. 166.7 TRLGSS)

Sin cotización
Empresa ni trabajador (art. 144.5 TRLGSS)

Baja en huelga
Sin subsidio de IT mientras dure el alta especial

COMUNICACIÓN EN EL SISTEMA RED

11 NOV · INICIO
MHU: **2** total · **3** parcial + %

→

12 NOV · FIN
MHU con inactividad en blanco

→

PLAZO LÍMITE
30/12/2026

03 Dos tipos de servicios

Servicios mínimos

Quién: la autoridad gubernativa

Dónde: servicios esenciales

Cómo: por resolución; no se negocian

Empresa: designa al personal

Seguridad y mantenimiento

Quién: empresa y comité de huelga

Dónde: cualquier empresa

Para: proteger personas e instalaciones

Si el comité se niega: designa la empresa

⚠ Ninguno sirve para mantener la actividad habitual

04 Prohibido sustituir a huelguistas

Externo
Contratar personal ajeno

Interno
Reasignar funciones en la plantilla

Tecnológico
Medios no habituales para ocultar el paro

TEST ANTES DE CUALQUIER CAMBIO — **STC 24/2026**

1. ¿Planificado antes? → **2.** ¿Causa ajena a la huelga? → **3.** ¿Uso habitual ese día?

Si alguna respuesta es «no», la medida es arriesgada: **la carga de la prueba es de la empresa**.

05 Cierre patronal

12 horas
para comunicarlo a la Autoridad Laboral

Solo si hay:

- Notorio peligro de violencia
- Ocupación ilegal del centro
- Paralización grave de la producción

Fuera de estos casos, el centro debe seguir abierto.

06 Trabajadores

Sin preaviso individual
No tienen que avisar; la empresa no debe preguntar

Sin represalias
Secundar una huelga legal no puede sancionarse

Piquetes solo informativos
Impedir el acceso o coaccionar puede ser delito (art. 172 CP)

✓ Hoja de ruta de la empresa

1 Antes
Acordar seguridad y mantenimiento · Documentar y fechar decisiones · No preguntar por la adhesión

2 Durante
Mantener el centro abierto · Controlar la asistencia · Registrar incidencias con pruebas

3 Después
Reincorporar sin represalias · Descontar solo el tiempo real · Comunicar en RED antes del 30/12

Información general a 5/11/2026. No sustituye el asesoramiento profesional.