FEMZ
Empresas del metal

INFORMACIÓN LABORAL

Circular informativa para empresas asociadas

PRINCIPALES ASPECTOS LABORALES

Huelga General del 11 de noviembre

Qué debe hacer la empresa

- ☑ Descontar en proporción, sin reducir las vacaciones.
- ☑ Aplicar, en su caso, la resolución de servicios mínimos.
- ☑ No sustituir a huelguistas; documentar los cambios previstos.
- ☑ Comunicar inicio y fin de la huelga en el Sistema RED.
- ☑ Acordar seguridad y mantenimiento con el comité de huelga.
- ☑ No exigir preaviso individual ni adoptar represalias.

01 Contrato y salario

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

Descuento: salario de la jornada y parte proporcional de pagas extra y descanso semanal.

Vacaciones: no se reduce su duración ni su retribución.

Huelga parcial: descuento solo por el tiempo no trabajado.

02 Seguridad Social

Alta especial (art. 166.7 TRLGSS) y **cotización suspendida** para empresa y trabajador (art. 144.5 TRLGSS).

Sistema RED › «Cambio de contrato (tipo de coeficiente)». Comunicar también el fin.

Código 2 · Huelga total	**Código 3** · Parcial + % jornada

03 Servicios mínimos frente a servicios de seguridad y mantenimiento

	Servicios mínimos	Seguridad y mantenimiento
Finalidad	Servicios esenciales para la población.	Proteger personas y bienes y permitir reanudar la actividad.
Base legal	Art. 10.2 RDL 17/1977	Art. 6.7 RDL 17/1977
Quién los fija	Autoridad gubernativa, por resolución; la empresa designa al personal.	La empresa con el comité de huelga (cualquier empresa).
Límites	Proporcionados; no pueden mantener la actividad habitual.	Lo estrictamente necesario. Designación unilateral solo si el comité se niega, justificada y proporcionada.

04 Esquirolaje prohibido

No se puede sustituir a huelguistas ni neutralizar la huelga:

- ✕ **Externo:** contratar personal
- ✕ **Interno:** reasignar funciones
- ✕ **Tecnológico** u organizativo

Documentar con antelación cualquier cambio planificado.

05 Cierre patronal

Excepcional. Solo ante riesgo de **violencia**, **ocupación ilegal** o **paralización grave**.

12 h Aviso a la Autoridad Laboral. Duración mínima imprescindible.

06 Trabajadores

Sin preaviso individual ni autorización.

Sin represalias por secundar una huelga legal.

Respeto a quien no la secunda: sin coacciones, bloqueos ni daños (art. 172 CP).