

HUELGA GENERAL EN EUSKADI Y NAVARRA EL 17 DE MARZO DE 2026

Los sindicatos ELA, LAB, Steilas, Hiru y Etxalde han convocado una huelga general para el próximo 17 de marzo, que afectará al conjunto de las personas trabajadoras dentro del ámbito territorial de País Vasco y Navarra.

La convocatoria se enmarca en una movilización sindical orientada a reclamar la fijación de un salario mínimo propio para estos territorios.

- Huelga general que afectará a todas las actividades laborales y funcionariales desempeñadas por las personas trabajadoras y por los/as empleados/as públicos dentro del ámbito territorial de Euskadi y Navarra.
- Duración: Durante la jornada del 17 de marzo, desde las 00:00 horas hasta las 24:00 horas. Para las empresas que tengan régimen de trabajo a turnos, el comienzo de la huelga se efectuará en el primer turno que se inicie antes o durante el día 17 de marzo, y su finalización tendrá lugar una vez concluido el último turno que se inicie en dicha jornada, aunque se prolongue más allá de las 24:00 horas.

Objetivos de la huelga:

- ✚ Reclamación de un salario mínimo propio para Euskadi y Navarra de 1.500 euros mensuales para el año 2026.
- ✚ Mejora general de los salarios con el objetivo de favorecer un reparto más justo de la riqueza.
- ✚ Denuncia de la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras frente al incremento de los beneficios empresariales.
- ✚ Adaptación del salario mínimo a la realidad socioeconómica del territorio, teniendo en cuenta el coste de vida existente en Euskadi y Navarra.
- ✚ Reducción de desigualdades salariales, especialmente aquellas que afectan a colectivos vulnerables como mujeres, jóvenes o personas migrantes.
- ✚ Impulso de la capacidad de decisión territorial en materia salarial y de negociación colectiva.

ACTUACIONES EMPRESARIALES EN CASO DE HUELGA EN LAS EMPRESAS.

1. Deducciones salariales:

- a) Procede la deducción del salario correspondiente al tiempo efectivo de participación en la huelga, ya sea por horas o por jornada completa, según la duración de la convocatoria. Dicho descuento deberá aplicarse sobre todos los conceptos salariales, incluyendo tanto el salario base como los complementos salariales, en proporción al tiempo no trabajado. Asimismo, procederá el descuento de la parte proporcional correspondiente al descanso semanal cuando éste retribuya periodos de trabajo previos en los que se haya producido la participación en la huelga. Por el contrario, no procede el descuento de la retribución correspondiente a los períodos de vacaciones, ni tampoco de los días festivos que no coincidan con la jornada de huelga. En relación con las pagas extraordinarias, el tiempo de participación en huelga podrá afectar a su devengo en la parte proporcional correspondiente, practicándose, en su caso, el ajuste en el momento en que dichas gratificaciones extraordinarias sean abonadas.
- b) Durante el tiempo de participación en la huelga, la persona trabajadora permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar tanto por parte de la empresa como de la persona trabajadora durante el período de huelga. En consecuencia, no procederá la cotización por el tiempo de huelga, sin perjuicio de que la relación laboral se mantenga vigente durante dicho período.

2. Comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social:

- la empresa debe **comunicar la huelga a la TGSS a través del Sistema RED.**
- Se comunica como **variación de datos de afiliación (inactividad por huelga)**
- el plazo general es **hasta el penúltimo día del mes siguiente al hecho causante.**
- Finalizada la situación de huelga, deberá comunicarse igualmente la reanudación de la situación ordinaria de alta y cotización, con efectos desde el día siguiente a la finalización de la participación en la huelga.

La Orden de Servicios Mínimos una vez aprobada la podréis encontrar en el siguiente enlace:

<https://www.euskadi.eus/ordenes-servicios-minimos/web01-a2langiz/es/>

Esperando que la información enviada resulte de tu interés.