



43

PREGUNTES I RESPOSTES SOBRE LA VAGA GENERAL «

*Document elaborat pels
Serveis jurídics de La Intersindical*

LAINTERSINDICAL.CAT

**INTER ///
SINDICAL**

QUI POT FER VAGA?

1. Qui pot exercir el dret a vaga?	5
2. El meu Comitè d'Empresa no s'ha adherit a la vaga. La puc fer?	5
3. He d'avisar a l'empresa amb antelació que faré vaga?	5
5. Què passa si treballo a distància o en modalitat híbrida?	5
6. Què passa amb els torns nocturns?	5
7. Puc afegir-me a la vaga quan la jornada ja ha començat o reincorporar-me abans que acabi?	5

RLT, PREAVIS I COMITÈS DE VAGA

7. Com han d'actuar els representants dels treballadors?	6
8. Cal que el Comitè d'Empresa d'empresa faci un acta d'adhesió?	6
9. Qui ha de fer el preavis de la vaga general?	6
10. S'ha de notificar la vaga a cadascuna de les empreses?	6
11. S'ha de crear un comitè de vaga a cada empresa?	6
12. Qui negocia amb l'empresa durant una vaga general?	6

SERVEIS MÍNIMS

13. Qui pot fixar els serveis mínims?	7
14. Quines empreses privades poden quedar afectades per serveis mínims?	7
15. Com s'han de comunicar i aplicar els serveis mínims?	7
16. Qui negocia els serveis mínims: Comitè d'empresa o Comitè de vaga?	7
17. Els serveis mínims poden ser abusius?	7
18. Els serveis mínims d'una vaga anterior serveixen de precedent obligatori?	7

SERVEIS DE SEURETAT I MANTENIMENT

19. Què són els serveis de seguretat i manteniment?	8
20. Qui fixa els serveis de seguretat i manteniment?	8

QUÈ POT FER I QUÈ NO POT FER L'EMPRESA

21. Què passa amb el contracte de treball durant la vaga?	9
22. Pot l'empresa substituir les persones vaguistes?	9
23. I si utilitza automatització, mitjans tècnics o canvia el procés productiu?	9
24. Es pot obligar als treballadors no vaguistes a fer hores extraordinàries o canvis de funcions?	9
25. Què passa si no puc arribar a la feina per alteracions del transport?	9
26. L'empresa pot tancar el centre o enviar tothom a casa?	9

SALARI, COTITZACIÓ I PRESTACIONS

27. Quin descompte salarial comporta la vaga?	10
28. Què passa amb la Seguretat Social?	10
29. Tinc dret a prestació d'atur o d'incapacitat temporal durant la vaga?	10

SITUACIONS LABORALS ESPECÍFIQUES

30. Què passa si estic de vacances o gaudint d'un permís?	11
31. Puc fer vaga durant el període de prova, amb contracte temporal o a temps parcial?	11
32. Què passa si treballo a través d'una ETT o una subcontractació?	11
33. Les persones autònomes poden exercir el dret laboral de vaga?	11
34. I les estudiants o les persones consumidores?	11

REPRESÀLIES PER EXERCIR EL DRET A VAGA

35. Em poden sancionar, acomiadar o perjudicar per haver fet vaga?	12
36. Què he de fer si rebo una ordre o una amenaça relacionada amb la vaga?	12
37. Com documento una possible substitució de vaguistes o altres incidències?	12
38. Quins terminis tinc per reaccionar davant una represàlia?	12
39. On es poden comunicar vulneracions?	12

PIQUETS INFORMATIUS

40. Quina funció té un piquet informatiu?	13
41. Quins límits té?	13
42. El piquet pot entrar al centre de treball?	13
43. Què fem davant identificacions, gravacions o incidents amb seguretat o policia?	13

Aquest document és vàlid tant per les relacions de treball del sector públic com pel sector privat i indústria. Les referències al Comitè d'Empresa son igualment aplicables als Delegat de Personal, Junes de Personal i qualsevol altra forma de representació dels treballadors. Les referències a treballador/ora son aplicables a les relacions de treball de funció pública com funcionaris, interins, personal laboral, etc.

QUI POT FER VAGA?

1. Qui pot exercir el dret a vaga?

Qualsevol treballador o treballadora inclòs en l'àmbit de convocatòria d'una vaga pot exercir el dret a vaga, amb independència de la modalitat contractual, la jornada, l'antiguitat, la categoria professional o l'afiliació sindical.

No és necessari estar afiliat a un sindicat per exercir el dret a vaga, ni a La Intersindical ni a cap altre. La decisió d'aturar el treball és individual i correspon a cada treballador.

2. El meu Comitè d'Empresa no s'ha adherit a la vaga. La puc fer?

Sí, no és necessari que el teu Comitè d'Empresa, Junta de Personal o Delegats de Personal s'hagin adherit a la convocatòria per exercir el dret. Si els representants dels treballadors de la teva empresa han aprovat no secundar la vaga o no han dit res, el dret a vaga es manté.

La convocatòria de la vaga és una decisió col·lectiva, però l'exercici és individual. Un cop la vaga està convocada, qualsevol treballador pot decidir exercir-lo.

3. He d'avisar a l'empresa amb antelació que faré vaga?

No. No existeix cap obligació de comunicació individual prèvia. No cal enviar cap correu, signar cap llista ni sol·licitar cap permís. La vaga no és una absència que l'empresa hagi d'autoritzar.

Tampoc no cal donar una resposta anticipada si l'empresa pregunta i no volem fer-ho. No hi ha cap deure de les persones treballadores d'expressar prèviament la seva decisió.

4. Puc afegir-me a la vaga quan la jornada ja ha començat o reincorporar-me abans que acabi?

Sí, en tots dos casos. Pots afegir-te a la vaga encara que ja hakis començat a treballar. També pots deixar de fer vaga i reincorporar-te abans que acabi la jornada.

El descompte salarial ha de correspondre al temps efectiu de vaga, amb les repercussions proporcionals legalment aplicables, sense descomptar-te tota la jornada si n'has treballat una part. Si només se secunda una part de la jornada, cal registrar el temps efectivament treballat pels canals habituals.

5. Què passa si treballo a distància o en modalitat híbrida?

El dret a vaga és el mateix amb independència de la forma de prestar serveis. Fer vaga significa no prestar serveis: no cal connectar-se, respondre correus, atendre trucades ni executar tasques.

6. Què passa amb els torns nocturns?

L'abast temporal de la vaga depèn del preavis de la convocatòria i de com hi quedin definits els torns. No s'ha de donar per fet que totes les hores d'un torn iniciat el dia anterior o acabat l'endemà quedin automàticament incloses dins de la vaga.

RLT, PREAVÍS I COMITÈS DE VAGA

7. Com han d'actuar els representants dels treballadors?

Poden informar la plantilla, convocar assemblees de treballadors, distribuir material, recollir incidències el desenvolupament de la vaga, demanar informació a l'empresa i posar en contacte el centre de treball amb el sindicat.

No tenen l'obligació d'aprovar una adhesió formal ni d'assumir funcions que corresponen al Comitè de Vaga.

8. Cal que el Comitè d'Empresa d'empresa faci un acta d'adhesió?

No. En una vaga general convocada per una organització sindical, el Comitè d'Empresa no ha de repetir la convocatòria centre per centre, ni enviar una acta d'adhesió perquè la plantilla quedi coberta per la vaga.

Els representants dels treballadors poden aprovar una resolució de suport amb valor polític i sindical, però és voluntària i no és un requisit jurídic per exercir el dret a vaga.

9. Qui ha de fer el preavís de la vaga general?

La Intersindical tramita la comunicació davant l'autoritat laboral i les organitzacions empresarials representatives de la vaga general. No obstant, malgrat no existir cap obligació de preavisar des del Comitè d'Empresa, és recomanable fer un recordatori.

10. S'ha de notificar la vaga a cadascuna de les empreses?

No, en una vaga general la comunicació es fa des del sindicat a l'Autoritat Laboral i des d'aquesta a les empreses. El Tribunal Constitucional ha establert que exigir una notificació empresa per empresa faria impracticable la vaga general o sectorial, pel que no és obligatori. No obstant això, encara que no sigui obligatori, sí és recomanable facilitar una còpia del preavís a l'empresa per evitar confusions i malentesos.

11. S'ha de crear un comitè de vaga a cada empresa?

No. En una vaga general hi ha un comitè de vaga corresponent a l'àmbit de la convocatòria. No s'ha de constituir necessàriament un comitè propi a cada empresa ni un «subcomitè» perquè la plantilla pugui fer vaga.

El comitè de vaga representa les persones treballadores afectades en les actuacions sindicals, administratives o judicials encaminades a resoldre el conflicte i és l'interlocutor durant la vaga.

No obstant, malgrat l'existència d'un Comitè de Vaga oficial amb efectes jurídics, és recomanable organitzar un Comitè de Vaga per motius de suport i organització política i sindical, però és voluntari i no és un requisit jurídic per exercir el dret a vaga. Si a la nostra empresa no hi ha voluntat de tenir un Comitè de Vaga per organitzar la protesta, és recomanable participar dels Comitès de Vaga territorials.

12. Qui negocia amb l'empresa durant una vaga general?

La interlocució formal sobre el conflicte correspon al comitè de vaga designat a la convocatòria de vaga. El Comitè d'Empresa o la Junta de Personal poden col·laborar, traslladar informació i defensar la plantilla, però no substitueixen el Comitè de Vaga oficial.

En qüestions estrictament locals (per exemple, informació sobre prevenció de riscos laborals o l'aplicació dels serveis mínims) la representació dels treballadors del centre de treball pot intervenir dins les seves competències, coordinada amb el Comitè de Vaga i el sindicat.

SERVEIS MÍNIMS

13. Qui pot fixar els serveis mínims?

L'autoritat laboral competent (a Catalunya, el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya) pot establir les garanties necessàries per mantenir els serveis essencials de la comunitat. Ho fa mitjançant una Resolució motivada i vinculada a les circumstàncies concretes de la vaga.

L'empresa pot executar la resolució i efectuar les designacions individuals dins del marc autoritzat, però no pot crear serveis mínims pel seu compte, augmentar-ne el percentatge ni definir-los de manera que mantinguin el funcionament normal de l'empresa per neutralitzar la vaga.

14. Quines empreses privades poden quedar afectades per serveis mínims?

La titularitat pública o privada no és decisiva. El que importa és si l'activitat concreta satisfà drets, llibertats o béns constitucionalment protegits i si la interrupció pot comprometre un servei essencial per a la comunitat.

Haver estat declarada activitat essencial durant la pandèmia no implica automàticament que l'empresa pugui imposar serveis mínims en aquesta vaga. Cal una decisió específica de l'autoritat competent per a la convocatòria de vaga concreta.

15. Com s'han de comunicar i aplicar els serveis mínims?

Un cop l'autoritat laboral fixa els serveis mínims en els serveis essencials per a la comunitat mitjançant Resolució motivada, l'empresa designarà els treballadors que han de portar-los a terme.

Els representants dels treballadors poden sol·licitar els criteris de designació per comprovar que no son discriminatoris ni es designen els treballadors vaguistes per neutralitzar la vaga. Si reps una designació de serveis mínims i consideres que no és correcta, comunica-la immediatament al sindicat perquè es valori la seva impugnació des del Gabinet Jurídic.

16. Qui negocia els serveis mínims: Comitè d'empresa o Comitè de vaga?

El Comitè de Vaga és l'interlocutor propi de la convocatòria i és amb qui es negociaran els serveis mínims prèviament. Si no hi ha acord, la seva fixació correspon a l'autoritat laboral, que ha de ponderar el dret de vaga i els serveis essencials.

El Comitè d'Empresa ha de vetllar perquè es respectin els serveis mínims i l'empresa no fixi serveis mínims per sobre del que marca la resolució de l'autoritat laboral, comprovar que s'apliqui correctament i els treballadors designats no responguin a criteris arbitraris, discriminatòries o que pretengui neutralitzar vaguistes.

No cal crear un subcomitè de vaga a cada centre. Si l'empresa convoca la representació unitària, convé coordinar qualsevol resposta amb el Comitè de Vaga a través del Gabinet Jurídic del sindicat.

17. Els serveis mínims poden ser abusius?

Sí, un percentatge molt elevat de serveis mínims pot ser abusiu quan impedeix visualitzar la vaga o manté gairebé intacta l'activitat empresarial. No hi ha, però, un percentatge automàticament lícit o il·lícit: s'han d'analitzar la durada, l'horari, el territori, els drets de la ciutadania afectats i la plantilla realment necessària.

La impugnació dels serveis mínims pot requerir actuació judicial urgent. Traslada la documentació al Gabinet Jurídic del sindicat tan aviat com sigui possible.

18. Els serveis mínims d'una vaga anterior serveixen de precedent obligatori?

No, poden ser un element comparatiu, però cada convocatòria exigeix una ponderació pròpia segons l'àmbit, la durada, l'horari i les circumstàncies del servei. Els percentatges d'una altra vaga, encara que sigui a la mateixa empresa, no constitueixen un precedent obligatori.

SERVEIS DE SEURETAT I MANTENIMENT

19. Què són els serveis de seguretat i manteniment?

Són únicament les tasques imprescindibles per garantir la seguretat de persones i béns, conservar locals, maquinària, instal·lacions o matèries primeres i permetre la represa posterior de l'activitat. No tenen com a finalitat assegurar la producció ordinària ni atendre clients amb normalitat.

20. Qui fixa els serveis de seguretat i manteniment?

La fixació dels serveis de seguretat i manteniment no pot quedar a la decisió exclusiva de l'empresa, sinó que ha de negociar-se amb el Comitè de Vaga. Només en de bloqueig de la negociació l'empresa podrà imposar-los unilateralment.

Convertir el manteniment i la seguretat en una via encoberta de serveis mínims és una conducta abusiva que vulnera el dret a la vaga.

QUÈ POT FER I QUÈ NO POT FER L'EMPRESA

21. Què passa amb el contracte de treball durant la vaga?

El contracte no s'extingeix: queda suspès durant el temps de vaga. La persona no treballa i l'empresa no abona el salari corresponent. L'absència derivada d'una vaga lícita no és una falta injustificada ni pot computar-se com a absentisme.

22. Pot l'empresa substituir les persones vaguistes?

No pot contractar persones externes per substituir-les ni recórrer a una ETT o a una contracta amb aquesta finalitat. Tampoc pot ordenar que personal no vaguista assumeixi tasques diferents de les habituals per neutralitzar l'aturada.

Les persones que decideixen treballar poden continuar fent les seves funcions ordinàries. La il·licitud apareix quan l'empresa altera funcions, responsabilitats o organització per buidar la vaga de contingut, llevat de les excepcions estrictes de serveis mínims o de seguretat i manteniment.

23. I si utilitza automatització, mitjans tècnics o canvia el procés productiu?

Cal examinar el cas concret. Els canvis tecnològics o organitzatius adoptats específicament, després de conèixer la vaga, per reduir-ne de manera rellevant l'efecte o superar el nivell d'activitat previst poden ser constitutius d'una vulneració del dret a vaga.

No tota continuïtat automàtica de processos ni tot ús ordinari de mitjans preexistents és il·lícit. Documenta què es fa habitualment, què s'ha modificat, quan es va decidir i quin resultat ha tingut i contacta amb el Gabinet Jurídic del sindicat.

24. Es pot obligar als treballadors no vaguistes a fer hores extraordinàries o canvis de funcions?

No, no es pot utilitzar les hores extraordinàries, la mobilitat funcional o els canvis de torn per substituir la feina de les persones vaguistes i reduir l'efecte de l'aturada. Si una ordre sembla tenir aquesta finalitat, demana-la per escrit i comunica-la al sindicat.

La negativa a una ordre empresarial s'ha de valorar amb prudència: recull la instrucció, formula la reserva o protesta corresponent i sol·licita assessorament immediat.

25. Què passa si no puc arribar a la feina per alteracions del transport?

Si tens assignat serveis mínims i una incidència aliena a la teva voluntat impedeix o retarda l'arribada, avisa l'empresa tan aviat com sigui possible i demana un justificant a l'operador de transport o conserva informació oficial de la incidència.

No s'ha de confondre aquesta situació amb l'adhesió a la vaga. L'empresa pot exigir justificació de la impossibilitat, però no pot presumir automàticament que s'ha fet vaga.

26. L'empresa pot tancar el centre o enviar tothom a casa?

El tancament patronal només és admissible en els supòsits excepcionals legalment previstos per als casos de perill greu i imminent per la integritat de les persones o les coses. No es pot utilitzar per impedir la vaga, castigar la plantilla ni privar de salari les persones que volien treballar.

SALARI, COTITZACIÓ I PRESTACIONS

27. Quin descompte salarial comporta la vaga?

No es merita el salari del temps de vaga. El descompte pot incloure el salari base i els complements salarials corresponents a aquest temps, la part proporcional del descans setmanal vinculada als dies treballats i la part proporcional de les pagues extraordinàries si no està ja integrada o prorratejada. No es poden reduir els dies de vacances ni aplicar una penalització addicional.

28. Què passa amb la Seguretat Social?

Durant la vaga la persona es manté en situació d'alta especial a la Seguretat Social i se suspèn l'obligació de cotitzar tant per a l'empresa com per a la persona treballadora durant el període corresponent. No és una baixa ni es perd l'afiliació al sistema.

29. Tinc dret a prestació d'atur o d'incapacitat temporal durant la vaga?

La participació en la vaga no genera situació legal d'atur ni dret a la prestació d'atur pel temps de suspensió.

Tampoc es percep la prestació econòmica d'incapacitat temporal si el procés s'inicia durant la situació de vaga, mentre aquesta dura. Si la baixa mèdica ja havia començat abans de la vaga, la persona no està exercint materialment el dret de vaga, ja que el contracte de treball està suspès prèviament i manté el dret a seguir cobrant la prestació.

SITUACIONS LABORALS ESPECÍFIQUES

30. Què passa si estic de vacances o gaudint d'un permís?

Si les vacances o un permís ja estaven sol·licitats i concedits prèviament, no cal declarar-se en vaga: la persona no havia de prestar serveis per una causa diferent i no correspon descompte salarial per una vaga dins del mateix període.

31. Puc fer vaga durant el període de prova, amb contracte temporal o a temps parcial?

Sí, el dret a vaga es manté. Una extinció, no renovació o decisió desfavorable motivada per haver fet vaga vulnera el dret fonamental a la vaga, encara que la relació sigui temporal o estiguis en període de prova.

32. Què passa si treballo a través d'una ETT o una subcontractació?

Si la teva relació laboral i el centre o activitat estan compresos en la convocatòria, pots secundar-la. L'empresa formalment ocupadora continua sent responsable de respectar el dret a vaga, i l'empresa principal o usuària no pot adoptar mesures per castigar-te o neutralitzar-lo. Tampoc no es pot utilitzar personal d'ETT, contractes mercantils o reforços externs per substituir persones vaguistes.

33. Les persones autònomes poden exercir el dret laboral de vaga?

El dret de vaga de l'article 28.2 CE està configurat per a persones treballadores assalariades. Una persona autònoma pot aturar voluntàriament l'activitat i donar suport a la mobilització, però aquesta decisió no té necessàriament les mateixes garanties davant clients, plataformes o obligacions contractuals.

34. I les estudiants o les persones consumidores?

La seva participació no és l'exercici del dret laboral de vaga. Poden donar suport a la mobilització, participar en les convocatòries i reduir consum o activitat, però els drets i conseqüències es regeixen per normes diferents.

REPRESÀLIES PER EXERCIR EL DRET A VAGA

35. Em poden sancionar, acomiadar o perjudicar per haver fet vaga?

No. Una sanció, acomiadament, canvi de torn, pèrdua d'oportunitats, no renovació del contracte de treball o qualsevol tracte desfavorable que respongui a la participació en la vaga és nul i comporta la reposició de la situació i, si escau, una indemnització per danys morals.

Això no protegeix a conductes diferents del dret de vaga que constitueixin infraccions laborals, administratives o penals, com amenaces, coaccions o danys.

36. Què he de fer si rebo una ordre o una amenaça relacionada amb la vaga?

Demana que l'ordre consti per escrit. Si és verbal, intenta gravar la conversa i, si no pots, envia un correu immediatament resumint-la («deixo constància que avui, a les..., se m'ha ordenat...») i conserva'n còpia fora dels sistemes corporatius.

No signis cap document amb fets que no comparteixis o que et generi dubtes. Si has de signar la recepció d'un document, pots afegir « no conforme », la data i l'hora. Contacta amb la teva Secció Sindical o el Gabinet Jurídic abans de signar si tens dubtes.

37. Com documento una possible substitució de vaguistes o altres incidències?

Recull informació obtinguda legítimament i de manera segura. L'objectiu és poder comparar l'organització habitual amb la del dia de vaga, per tant, son útils quadrants, torns, correus i instruccions d'abans i de durant la vaga; tasques habituals i tasques efectivament assumides per comandaments o personal no vaguista; contractacions, personal extern, canvis de ruta, línia, màquina, software o capacitat; hora, lloc, testimonis i efecte concret de la mesura; o fotografies o captures lícites, preservant el fitxer original i sense accedir a dades alienes.

38. Quins terminis tinc per reaccionar davant una represàlia?

Contacta el Gabinet Jurídic del sindicat immediatament. La impugnació d'un acomiadament o d'una sanció està sotmesa a un termini de vint dies hàbils. Altres accions tenen terminis diferents i la impugnació de serveis mínims pot exigir mesures urgents.

39. On es poden comunicar vulneracions?

En funció del cas, es pot actuar davant la Inspecció de Treball, la jurisdicció social o la jurisdicció contenciosa administrativa. La via correcta depèn de qui hagi dictat la mesura i de l'objecte de la reclamació.

La primera acció és traslladar els fets i la documentació al sindicat perquè es valori una resposta coordinada amb els advocats del sindicat.

PIQUETS INFORMATIUS

40. Quina funció té un piquet informatiu?

Informar pacíficament sobre la convocatòria, explicar-ne els motius, demanar suport, recollir fons i promoure la participació a les mobilitzacions. Aquesta activitat forma part de la dimensió col·lectiva i externa del dret de vaga.

És recomanable actuar en grup, coordinar-se amb el comitè de vaga i portar identificació sindical visible.

41. Quins límits té?

El piquet pot informar i persuadir, però no pot coaccionar, amenaçar, agredir, causar danys ni impedir físicament que una persona que no vol fer vaga accedeixi al centre.

42. El piquet pot entrar al centre de treball?

L'activitat informativa es pot desenvolupar dins del centre de treball sempre que sigui pacífica i no pertorbi el desenvolupament normal de la producció. En la resta de casos, haurà de desenvolupar-se als accessos del centre de treball i a l'espai públic sense impedir l'entrada als treballadors no vaguistes.

43. Què fem davant identificacions, gravacions o incidents amb seguretat o policia?

Cal mantenir una actitud calmada, identificar les persones interlocutores i en qualitat de què actuen. Anota números professionals dels agents (TIP), hora, lloc i testimonis. No discuteixis físicament ni intentis impedir una actuació per la força.

La captació d'imatges no és il·lícita. Si pots, enregistra el que està passant. Documenta el context i comunica'l al sindicat.

43

PREGUNTES I RESPOSTES SOBRE LA VAGA GENERAL ««

*Document elaborat pels
Serveis jurídics de La Intersindical*

LAINTERSINDICAL.CAT

**INTER ///
SINDICAL**