Generalitat de Catalunya

Comunicació de vaga

Rebut de registre d'entrada

El formulari s'ha enviat correctament. Aquest comprovant és el justificant que has iniciat el tràmit.

Dades del tràmit

Codi de tràmit (ID)	Número de registre	Data i hora de registre
[redacted]	[redacted]	31/10/2026 22:28:40

El termini de què disposa l'Administració per resoldre aquest tràmit comença a comptar a partir d'aquesta data i hora de registre, excepte que la norma del procediment estableixi expressament una altra data.

Consultes de l'estat del tràmit

Pots consultar l'estat d'aquest tràmit per diferents canals:

- Per internet, a la teva Àrea privada (https://ovt.gencat.cat/carpetaciutadana360#/acces).
- Per telèfon, trucant al 012.

T'aconsellem que desis al teu ordinador, tauleta o telèfon aquest document, o que l'imprimeixis perquè tinguis constància de les dades del tràmit que has iniciat.

Dades de la signatura

Tipus de credencial	Persona que signa
Certificat digital	[redacted]

El fitxer de signatura es troba com a adjunt a aquest rebut de registre.

Dades addicionals

Per garantir [redacted] nclou un resum, calculat mitjançant algoritmes criptogràfics: [redacted]

Generalitat de Catalunya

Finestreta Única Empresarial

Dades d'identificació de la persona sol·licitant

(i) Dades d'identificació de la persona o sindicat convocant

Dades d'identificació

Nom	[redacted]
Identificació	DNI [redacted]
Mitjà de contacte	[redacted] (Avisos per correu electrònic)

Adreça

Adreça	Carrer Rocafort, 242 bis, pis 2
Població	08029 Barcelona, Barcelonès (Barcelona)

Qualitat en l'actuació de la persona convocant

Indicar si la persona convocant actua en nom i representació de l'òrgan de representació legal de les persones treballadores; si actua en nom i representació d'un sindicat; si actua en nom d'una secció sindical o actua en nom i representació de les persones treballadores del centre de treball o de l'empresa/administració.
Especifiqueu:: Sindicat o secció sindical
Especifiqueu el nom o les sigles del sindicat: INTERSINDICAL-CSC

Indiqueu si hi ha més convocants

Hi ha més convocants?: No

Convocants

Marqueu:: Organitzacions sindicals o Seccions sindicals.

Àmbit de la vaga

Marqueu:: Vaga general

Dades de l'Associació empresarial

Raó Social: Foment del Treball Nacional
NIF: G08486607
Domicili Social: Via Laietana, 32 - 1º
Provincia: BARCELONA
Comarca: Barcelonès
Municipi: Barcelona
Telèfon contacte: 934841200
Correu electrònic de contacte: foment@foment.com

Dades de l'Associació empresarial

Raó Social: PIMEC (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya)
NIF: G61512257
Domicili Social: C/ Viladomat, 174
Provincia: BARCELONA
Comarca: Barcelonès
Municipi: Barcelona
Telèfon contacte: 934964500
Correu electrònic de contacte: pimec@pimec.org

Dades de l'Associació empresarial

Raó Social: Delegació del Govern de l'Estat a Catalunya
NIF: S0816002J
Domicili Social: C/ Mallorca, 278
Provincia: BARCELONA
Comarca: Barcelonès
Municipi: Barcelona
Telèfon contacte: Desconegut
Correu electrònic de contacte: Desconegut

Àmbit territorial de la vaga

En cas que l'abast de la vaga afecti a més d'un àmbit territorial, marqueu directament Tota Catalunya
Seleccioneu l'àmbit territorial: Tota Catalunya.

Nombre de persones treballadores

Nombre de persones treballadores convocades a la vaga: 399990
Treballadors convocats (Homes): 2160600
Treballadores convocades (Dones): 1839300

Desenvolupament de la vaga (horari, col·lectiu, etc.)

Data d'inici de la vaga: 11-11-2026
Hora d'inici de la vaga (format hh:mm): 00.00
Indefinida: No
Especifiqueu en detall el desenvolupament de la vaga (*): La vaga general es convoca per al dia 11 de novembre de 2026 amb una durada de 24 hores, és a dir, des de les 00.00h fins les 24.00h del dia 11 de novembre de 2026.
Per al col·lectiu de periodistes i els sectors de premsa i dels mitjans de comunicació, tant en format paper com en format digital, es convoca vaga també per al dia 10 de novembre de 2026, des de les 00.00h fins les 24.00h, a tot el territori de Catalunya.
(*) Indiqueu tots els dies i hores en el quals es convoca la vaga, així com el col·lectiu, etc.
La vaga afecta a serveis essencials de la ciutadania?: Sí

Motius de la vaga (art. 3 RDL 17/1977, de 4 de març)

Seleccioneu el o els motius de la vaga: Reivindicacions econòmiques, Millora condicions Laborals, Altres.
Concreteu els motius de la vaga: I. CONTRACTES INDEFINITS DE LLOGUER MITJANÇANT EL CODI CIVIL DE CATALUNYA I UNA LLEI ❄ ARRENDAMENTS URBANS DE CATALUNYA
II. CONGELACIÓ I REDUCCIÓ DELS PREUS DEL LLOGUER
III. SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL CATALÀ
IV. REGULACIÓ DELS PREUS DELS PRODUCTES, BÉNS I SERVEIS DE CONSUM BÀSIC
V. DEFENSA I REFORÇ DELS SERVEIS PÚBLICS
VI. RECUPERACIÓ I AMPLIACIÓ DELS DRETS LABORALS

S'adjunta document de convocatòria amb els motius desenvolupats en profunditat.

Gestions realitzades (art. 3 RDL 17/1977, de 4 de març)

Indiqueu les gestions realitzades per a resoldre les diferències que han generat el conflicte: Amb caràcter previ a aquesta convocatòria, La Intersindical ha defensat públicament i en els àmbits ❄ interlocució sindical, negociació col·lectiva i participació institucional les reivindicacions relatives als salaris, ● habitatge, els preus, els serveis públics i la recuperació de drets laborals. Malgrat aquestes actuacions, no ▲ ha assolit una resposta global, suficient i verificable que doni satisfacció als objectius de la vaga.
Atesa la dimensió general del conflicte, els seus objectius interpel·len tant les associacions patronals representatives com el Govern de la Generalitat de Catalunya, el Govern de ● Estat i les institucions amb competències normatives, pressupostàries i executives en les matèries afectades.
Des de la recepció ❄ aquest preavís, La Intersindical manifesta la seva plena disposició a negociar de bona fe i insta les administracions públiques i les organitzacions empresarials a constituir immediatament un espai de negociació que permeti assolir acords efectius.
Vol recórrer al procediment de mediació?: Sí
En cas afirmatiu, seleccioneu: Departament d'Empresa i Treball

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE[redacted]
Telèfon:[redacted]
Correu [redacted]

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Composició del Comité de vaga (Màxim 12 treballadors/ores)

Nom i co[redacted]
NIF/NIE:[redacted]
Telèfon:
Correu electrònic: contacte@laintersindical.cat

Dades de la persona de contacte

Persona de contacte Persona titular

Notificacions

[x] Vull rebre notificacions administratives d'aquest tràmit només per mitjans electrònics.

Si marques aquesta casella deixaràs de rebre notificacions en paper per correu certificat.

Pots consultar-les accedint a Notificacions electròniques. Es considerarà rebutjada si després de 10 dies naturals de la posada a disposició no hi has accedit. En el moment que accedeixis al seu contingut, la notificació es considerarà practicada.

Generalitat de Catalunya

Indica les dades de la/les persona/es que podran accedir a les notificacions d'aquest tràmit i l'adreça electrònica en què rebran els avisos de la posada a disposició de les notificacions i el telèfon mòbil en què, addicionalment, rebran un avís SMS.

Nom	[redacted]
Primer cognom	[redacted]
Segon cognom	[redacted]
Identificació	DNI [redacted]
Telèfon mòbil	[redacted]
Adreça de correu electrònic	[redacted]

Documentació

Acta de l'assemblea dels treballadors/ores o de l'òrgan de representació legal dels treballadors/ores o decisió de l'òrgan del sindicat o de la secció sindical (Art. 3 RDL 17/1977, de 4 de març): Preavís_Vaga_General_11112026.pdf

Declaracions

Declaro sota la meva responsabilitat:

Que són certes les dades consignades en aquest formulari, així com la documentació que es presenta durant tot el procediment.

Que estic autoritzat/da a presentar aquesta sol·licitud i a realitzar les gestions que es derivin de la seva presentació, en nom dels convocats assenyalats.

Comunicació del Departament a la persona interessada:

D'acord amb l'article 35 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, s'entén per declaració responsable el document subscrit per la persona interessada en què declara, sota la seva responsabilitat, que compleix els requisits establerts en la normativa vigent per a accedir al reconeixement d'un dret o facultat o per a l'exercici, que disposa de la documentació acreditativa corresponent i que es compromet a mantenir-ne el compliment durant la vigència d'aquest reconeixement o exercici. La presentació de la declaració responsable faculta el Departament a verificar la conformitat de les dades que s'hi contenen sempre que sigui possible, o bé a efectuar el requeriment de documentació quan resulti necessari.

[x] He llegit i accepto les declaracions responsables

Protecció de dades

[x] He llegit i accepto la informació bàsica sobre protecció de dades

Tractament: gestió de conflictes laborals
Responsable: Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Treball
Finalitat: la finalitat és gestionar els conflictes, vagues i mediacions que cal comunicar a l'autoritat laboral
Legitimació: el tractament és necessari per al compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament i en compliment d'una missió realitzada en interès públic o en l'exercici de poders públics conferits al responsable del tractament
Destinataris: les dades no es cediran a tercers
Drets: Podeu accedir a les vostres dades, rectificar-les o suprimir-les, oposar-vos al tractament i sol·licitar-ne la limitació, quan sigui procedent. Per exercir aquests drets, heu d'adreçar un escrit a la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral per correu postal (C. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011 Barcelona) o correu electrònic (adreçat a dgrelacionslaborals.tsf@gencat.cat i signat electrònicament amb DNI electrònic o certificat digital reconegut).

Més informació:http://treballiaferssocials.gencat.cat/protecciodades

Tractament: Serveis i tràmits Gencat.
Responsable: Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana.
Finalitat: garantir la traçabilitat de totes les gestions que la ciutadania fa amb l'Administració de la Generalitat de Catalunya, a través de la plataforma corporativa Gencat serveis i tràmits.
Drets de les persones interessades: sol·licitar accedir a les teves dades, rectificar-les o suprimir-les, així com oposar-te al tractament o limitar-lo quan sigui procedent. El procediment per exercir aquests drets està disponible al web del Departament de la Presidència.
Més informació: informació detallada del tractament.

Tractament: Expedients administratius tramitats per l'Oficina de Gestió Empresarial (OGE).
Responsable: Oficina de Gestió Empresarial.
Finalitat: tramitar els expedients administratius en l'àmbit d'actuació de l'Oficina de Gestió Empresarial en exercici de les seves funcions de finestreta única empresarial.
Drets de les persones interessades: sol·licitar accedir a les teves dades, rectificar-les o suprimir-les, així com oposar-te al tractament o limitar-lo quan sigui procedent. El procediment per exercir aquests drets està disponible al web del Departament d'Empresa i Treball.
Més informació: informació detallada del tractament.

PREAVÍS DE VAGA GENERAL

AL DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

A FOMENT DEL TREBALL NACIONAL

A PIMEC - PETITA I MITJANA EMPRESA DE CATALUNYA

A LA DELEGACIÓ DEL GOVERN DE L'ESTAT A CATALUNYA

LA INTERSINDICAL (INTERSINDICAL-CSC), amb NIF G59792226 i domicili al C/ Rocafort 242 bis, 2a planta, 08029, Barcelona (Barcelona), representada en aquest acte pel Sr. [redacted] advocat [redacted] ICAB i Secretari d'Organització del sindicat, per delegació de la Secretaria General del sindicat, Sr. [redacted] i Sra. [redacted] compareixem davant l'Autoritat Laboral i les organitzacions empresarials més representatives a Catalunya i, d'acord amb la normativa constitucional i legal vigent,

E X P O S E M

Que, per mitjà del present escrit, i de conformitat amb el Reial Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions de Treball, en la interpretació establerta per la Sentència del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 d'abril, el Secretariat Nacional del sindicat ha acordat, en sessió ordinària celebrada el 5 d'octubre de 2026, **CONVOCAR UNA VAGA GENERAL A CATALUNYA**, en els termes que s'exposen a continuació.

PRIMER.- DATA, DURADA I ÀMBIT DE LA VAGA GENERAL.

La vaga general es convoca per al dia 11 de novembre de 2026 amb una durada de 24 hores, és a dir, des de les 00.00h fins les 24.00h del dia 11 de novembre de 2026.

La vaga es convoca a tot el territori de Catalunya i hi estan cridats tots els treballadors de Catalunya, entesos en sentit ampli i incloent treballadors assalariats, personal laboral, funcionaris, empleats públics, socis treballadors de cooperatives i/o qualsevol altra relació de treball amb independència del títol jurídic que la fonamenti.

La convocatòria de vaga, per tant, crida a la cessació total del treball a Catalunya i inclou totes les empreses, cooperatives, centres de treball, Administracions Públiques, organismes i entitats dels sectors públics i privat. En aquest sentit, està cridat a la vaga general tota persona que sigui titular del dret a vaga en el territori de Catalunya.

SEGON.- MOTIUS DE LA VAGA.

La vaga es convoca per defensar els interessos econòmics i socials de les persones treballadores a Catalunya. Encara que sobren motius per convocar una vaga general a Catalunya, s'estructura el present preavís de vaga general en sis motius, que fonamenten la convocatòria i s'exposen de manera individualitzada a continuació, amb indicació del problema que es pretén afrontar, de la seva incidència sobre les condicions materials de vida i de treball i de les mesures concretes que es reclamen.

I. CONTRACTES INDEFINITS DE LLOGUER MITJANÇANT EL CODI CIVIL DE CATALUNYA I UNA LLEI D'ARRENDAMENTS URBANS DE CATALUNYA

L'accés estable a un habitatge és una condició material imprescindible per a que qualsevol persona pugui desenvolupar un projecte de vida en condicions de dignitat i no és una qüestió aliena al treball: quan una llar està sotmesa a venciments contractuals constants, a renovacions incertes o a l'amenaça d'haver d'abandonar el domicili, també es debilita la capacitat de la persona treballadora per organitzar la seva vida, conciliar, formar-se, buscar una ocupació millor o defensar els seus drets davant l'empresa.

En el temps que ens ha tocat viure, malgrat no sempre ha estat així, la durada limitada dels contractes de lloguer trasllada periòdicament a les llars treballadores el risc de perdre l'habitatge o d'haver d'acceptar noves condicions econòmiques abusives per conservar-lo. Cada venciment pot comportar una mudança forçada, la pèrdua de l'entorn comunitari i social, canvis de centre educatiu, més temps i despesa de desplaçament al lloc de treball i dificultats addicionals per a qui ha de cuidar persones dependents.

Per aquest motiu, La Intersindical considerem que és imprescindible substituir aquest model d'inseguretat residencial per un sistema en el qual el contracte d'habitatge habitual tingui, com a regla general, durada indefinida. És la mateixa evolució que han tingut els contractes de treball, en els quals la norma general és la durada indefinida, excepte que una causa acreditada justifiqui el contrari.

La continuïtat del contracte ha de dependre del compliment de les obligacions pactades i no de la voluntat unilateral d'imposar una nova renda o recuperar l'immoble sense una causa suficient. El caràcter indefinit no impedeix que la persona arrendatària pugui desistir amb un preavís raonable ni que la propietat pugui recuperar l'habitatge quan concorri una causa legal real, acreditada i sotmesa a control judicial.

En aquest sentit, **La Intersindical reivindiquem una regulació catalana dels lloguers**. L'Estat espanyol i el seu sistema competencial no ha de servir d'excusa per impedir que Catalunya prengui les decisions necessàries per garantir una vida digna als seus ciutadans. Les polítiques d'habitatge les hem de poder decidir des de casa nostra.

Les dades oficials del registre de fiances de l'INCASÒL situen la renda mitjana dels contractes d'habitatge habitual formalitzats durant el primer trimestre de 2026 en 861,23 euros mensuals al conjunt de Catalunya, 1.137,35 euros a Barcelona, 876,56 euros als municipis declarats zona de mercat residencial tensionat i 639,60 euros a la resta de Catalunya. Unes dades que evidencien que l'estabilitat residencial no es pot confiar només a la contractació privada de durada limitada i que calen mesures estructurals sobre durada, continuïtat contractual i oferta assequible.

En aquest context, la durada indefinida que es reivindica no equival a una vinculació perpètua ni elimina les causes de resolució. Es configura com una regla de continuïtat de l'habitatge habitual, compatible amb el desistiment de la part arrendatària i amb la recuperació de l'immoble per causes legals objectives.

Per aquests motius, La Intersindical reclamem la **durada indefinida dels contractes de lloguer com a norma general**. Els contractes destinats a habitatge habitual han de mantenir-se mentre la persona arrendatària compleixi les seves obligacions, sense necessitat de renegociar periòdicament la continuïtat de la relació ni d'acceptar increments per evitar la pèrdua del domicili.

Així mateix, també reivindiquem que es fixin per llei les causes de resolució. La recuperació de l'habitatge per la propietat ha de quedar limitada a causes legalment definides, proporcionades i verificables, amb terminis suficients, garanties de defensa i mesures específiques davant situacions de vulnerabilitat.

D'aquesta manera, es poden donar les garanties necessàries de continuïtat i estabilitat davant canvis de propietat. La venda, transmissió o canvi de titularitat de l'immoble no ha d'extingir el contracte ni reduir els drets de la persona arrendatària. La nova propietat s'ha de subrogar íntegrament en les obligacions existents.

El model que propugnem permetrà una millor prevenció del frau de llei. La regulació impedirà que els lloguers de temporada, d'habitacions o altres figures contractuals s'utilitzin per eludir les garanties de l'habitatge habitual, i ha de preveure inspecció, restitució de drets i sancions efectives.

Una reivindicació que té una clara vinculació amb els interessos de les persones treballadores. L'estabilitat residencial protegeix el salari, redueix la dependència econòmica i reforça la llibertat de les persones treballadores. Per això, la reclamació de contractes indefinits de lloguer forma part de la defensa dels seus interessos econòmics i socials i constitueix un objectiu directament vinculat a aquesta vaga general.

II. CONGELACIÓ I REDUCCIÓ DELS PREUS DEL LLOGUER

El salari no reflecteix la capacitat real d'una persona treballadora per cobrir les seves necessitats. Quan el preu del lloguer augmenta per sobre dels ingressos, una part creixent de la retribució queda absorbida abans de poder destinar-se a alimentació, subministraments, família, transport, formació o oci. L'encariment de l'habitatge actua, a la pràctica, com una reducció del salari real i neutralitza totalment o parcialment les millores obtingudes mitjançant la negociació col·lectiva.

Per aquest motiu, ha de disciplinar-se l'insaciable acaparament capitalista i els preus del lloguer no poden quedar a l'arbitri de les expectatives de rendibilitat del mercat. L'habitatge, contra el que defensa el dogma neoliberal, no és un bé de mercat: és un dret.

Si deixem que les rendes es determinin per la voluntat del capital acabem tenint pujades associades a canvis de contracte, operacions especulatives, concentració de propietat o estratègies dirigides a substituir les persones residents per altres amb més capacitat econòmica. El resultat és l'expulsió progressiva de les llars treballadores dels municipis on viuen i treballen.

Per tant, es fa necessària la congelació de les rendes de lloguer com una mesura immediata de protecció. Una congelació que no ha de significar consolidar qualsevol preu existent. Quan la renda vigent s'hagi format sobre bases especulatives o superi de manera injustificada valors raonables, cal establir una reducció obligatòria i progressiva. El sistema ha de partir d'informació contrastable i ha d'evitar que la manca de transparència impedeixi conèixer el preu anterior o les característiques reals de l'immoble.

La regulació ha d'abastar els nous contractes, les renovacions, els lloguers de temporada que encobreixin una necessitat permanent i qualsevol altra fórmula que pugui utilitzar-se per esquivar els límits.

Les dades de l'INCASÒL ens permeten observar, com hem mencionat anteriorment, que la renda de lloguer mitjana del primer trimestre de 2026 continuava en nivells molt

elevats: 861,23 euros al conjunt de Catalunya i 1.137,35 euros a Barcelona. Fora dels municipis tensionats, la renda va passar de 583,95 euros el primer trimestre de 2024 a 639,60 euros el primer trimestre de 2026, un augment aproximat del 9,5 %.

Per aquesta raó, la reivindicació combina una congelació immediata de les rendes amb una reducció selectiva dels preus que superin els índexs objectius i amb un sistema de transparència, inspecció i restitució. L'objectiu no és establir un preu únic, sinó impedir increments sense justificació econòmica suficient i assegurar que qualsevol regulació sigui efectiva també en els contractes de temporada o d'habitacions que cobreixen, materialment, una necessitat d'habitatge permanent.

Per aquests motius, La Intersindical reclamem la **congelació immediata i la reducció progressiva del preu del lloguer a Catalunya.** S'ha d'impedir l'augment de les rendes vigents i dels nous contractes mentre persisteixi la situació d'emergència residencial, sense actualitzacions automàtiques que segueixin incrementant la desvinculació del preu del lloguer i els salaris.

En aquest sentit, és necessari establir indicadors objectius que facilitin la reducció de preus i l'especulació immobiliària. Cal establir un sistema públic que determini rendes màximes a partir de criteris objectius i permeti reduir les que els superin, tenint en compte la ubicació, la superfície, l'estat de conservació, l'eficiència, els serveis i la renda disponible de les llars.

Les Administracions Públiques han de disposar d'un registre complet dels contractes i dels preus, garantir que la persona arrendatària conegui la renda anterior i prohibir recàrrecs, honoraris o serveis obligatoris que encobreixin un increment.

En síntesi, la congelació i la reducció dels lloguers protegeixen directament el poder adquisitiu dels treballadors i impedeixen que l'habitatge absorbeixi els increments salarials. Aquesta reivindicació té, per tant, una connexió immediata amb les condicions econòmiques de les persones treballadores i amb l'efectivitat material de la negociació col·lectiva.

III. SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL CATALÀ

El salari mínim interprofessional té per objectiu assegurar que tots els treballadors perceben una remuneració digna i suficient. No obstant, un salari mínim interprofessional amb la mateix quantia a tot l'Estat no permet que això sigui així. Les diferències en el cost de vida a les diverses nacions, regionals i territoris de l'Estat espanyol ho impedeixen.

No es pot pretendre viure amb el mateix salari quan les diferències en el cost de vida son radicalment diferents, ja que aleshores estem provocant la pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors catalans. La reivindicació d'un salari mínim interprofessional català respon a la necessitat d'establir un sòl salarial adequat al cost real de la vida a Catalunya.

Un salari mínim suficient beneficia les persones que ocupen els llocs de treball amb remuneracions més baixes, però també reforça el conjunt de l'estructura salarial. Elevar el nivell mínim redueix la pressió a la baixa sobre els Convenis Col·lectius, limita la competència empresarial basada en salaris insuficients i facilita que la negociació col·lectiva es concentri en la millora de les categories, els complements i l'organització del treball. També contribueix a reduir les desigualtats que afecten especialment les dones, el jovent, les persones migrades i qui treballa a temps parcial de manera involuntària.

Per a l'any 2026, el Salari Mínim Interprofessional s'ha fixat en 17.094 euros anuals, el que signifiquen 1.221 euros en còmput mensual, molt lluny encara del 60% de la mitjana salarial que exigeix la Carta Social Europea Revisada i la doctrina del Comitè Europeu de Drets Socials.

Per fer els càlculs, no disposem d'informació actualitzada sobre el salari mitjà i la mediana salarial del 2026. L'enquesta més completa i actualitzada sobre remuneracions a l'Estat és l'Enquesta d'Estructura Salarial (EES) de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), però les últimes dades publicades són de l'any 2024.

Aproximadament, un salari mínim a Catalunya que equivalgués al 60% del salari mitjà se situaria en 22.443 euros, uns 5.350 euros més que el salari mínim de l'Estat per al 2026. Aquesta quantitat es repartiria en 1.603 euros mensuals, uns 380 euros més que el que es preveu amb la regulació actual.

En aquest sentit, un salari mínim català (del 60% del salari mitjà) faria que el terra retributiu de Catalunya augmentés un 31,3%, el que vindria a comportar que fins i tot amb escenaris menys ambiciosos, el salari mínim a Catalunya s'apujaria entre un 9,4% (50% del salari mitjà) i un 12,1% (60% de la mediana salarial).

El salari mínim ha d'adaptar-se a la realitat socioeconòmica catalana, que difereix de forma important de bona part dels territoris de l'Estat espanyol, i no dependre exclusivament d'una quantia estatal uniforme.

Per tots els motius assenyalats, **La Intersindical reclamem un salari mínim català de 1.603 euros mensuals**.

IV. REGULACIÓ DELS PREUS DELS PRODUCTES, BÉNS I SERVEIS DE CONSUM BÀSIC

La protecció del poder adquisitiu no depèn únicament de la quantitat percebuda en salari o altres ingressos, sinó també del preu dels productes, béns i serveis indispensables per a la vida quotidiana. Quan s'encareixen els aliments, l'energia, l'aigua, el transport o altres subministraments bàsics, les persones treballadores pateixen una reducció immediata de la seva capacitat adquisitiva. Aquesta pèrdua és especialment intensa en les rendes baixes, perquè una proporció més gran dels ingressos es destina a necessitats que no es poden ajornar ni substituir.

Des de La Intersindical reclamem, per tant, la transició de l'actual societat de mercats, on la majoria de la població en trobem dominats per les arbitrarietats i els abusos del capital, cap a una societat de productors lliure i iguals, un Estat social fort i la intervenció en l'economia per assegurar que els drets fonamentals no depenen de la llei de l'oferta i la demanda.

Avui en dia, malauradament, son molts qui fan negoci de la desesperació. Les llars no poden deixar de consumir una alimentació adequada, electricitat, aigua o mobilitat per acudir al lloc de treball. Una qüestió que té una vinculació clara i directa amb les condicions de treball, ja que la producció no pot existir si no es regenera la força de treball. I no hi haurà reproducció, sense unes condicions de vida dignes.

La Intersindical, per tant, cridem la classe treballadora a la vaga per acabar els beneficis empresarials abusius. Però per acabar amb la privatització i reforçar la provisió pública i les tarifes socials. En àmbits com l'aigua, l'energia, el transport o els serveis de cura, l'existència d'operadors i mecanismes públics permet garantir continuïtat, qualitat i preus accessibles.

Les ajudes a les llars poden ser necessàries, però no han de convertir-se en una transferència permanent de recursos públics a empreses que mantenen preus o beneficis abusius. La prioritat ha de ser actuar sobre la formació del preu i no limitar-se a compensar-ne posteriorment els efectes.

Durant l'última dècada, l'evolució de l'IPC a Catalunya presenta dues etapes diferenciades. Entre 2016 i 2020 els preus van créixer de manera moderada, aproximadament un 4,6% acumulat. A partir del 2021, però, la inflació es va accelerar

intensament: la variació mitjana anual va ser del 2,9% el 2021, del 8,0% el 2022, del 3,4% el 2023, del 2,8% el 2024 i del 2,4% el 2025. En conjunt, el nivell general de preus va augmentar un 21,1% entre 2020 i 2025 i un 26,6% entre 2016 i 2025.

Aquesta evolució implica una pèrdua considerable de poder adquisitiu quan els salaris no s'han revalorat en la mateixa proporció. Per conservar el poder de compra que tenia l'any 2016, un salari de 1.000 euros hauria d'haver arribat aproximadament als 1.266 euros el 2025; si ha estat congelat, la seva capacitat real de compra s'ha reduït prop d'un 21%.

Si prenem com a referència el 2020, el salari hauria d'haver augmentat almenys un 21,1% fins al 2025 i, en cas de mantenir-se inalterat, la pèrdua real de poder adquisitiu seria aproximadament del 17,4%. Per tant, qualsevol increment salarial inferior a l'IPC acumulat ha comportat una reducció del salari real, encara que nominalment la retribució hagi augmentat.

La moderació de la inflació durant el 2024 i el 2025 no significa que els preus hagin retrocedit, sinó únicament que han continuat augmentant a un ritme menor sobre uns nivells ja molt elevats. A més, l'impacte no és homogeni: l'any 2025 l'IPC general va créixer de mitjana un 2,4%, mentre que les despeses vinculades a l'habitatge, l'aigua i l'energia ho van fer un 4,8%, afectant especialment les llars que destinen una part més gran dels ingressos a necessitats bàsiques.

Les dades provisionals més recents tampoc no permeten considerar superat el procés inflacionari, ja que al setembre del 2026 l'IPC registrava encara un increment interanual del 4,5% a Catalunya.

Regular els preus dels béns indispensables és protegir el valor efectiu del salari. Només així s'evitarà que els avenços salarials quedin anul·lats per increments especulatius. Per tant, **La Intersindical reclamem la regulació dels preus dels productes, béns i serveis de consum bàsic.**

V. DEFENSA I REFORÇ DELS SERVEIS PÚBLICS

Els serveis públics constitueixen una part essencial d'un Estat social fort i on es garanteixen, no només els drets civils i polítics, sinó també els drets socials, econòmics i culturals. L'accés universal a la sanitat, l'educació, els serveis socials, les cures, el transport, l'habitatge públic, les emergències i la resta de prestacions col·lectives redueixen les relacions de dependència i dominació.

Son també els serveis públics la garantia que els drets no poden quedar condicionats a la capacitat de pagament. Quan un servei públic es deteriora, s'endarrereix o deixa de cobrir una necessitat, les famílies treballadores han d'assumir el cost.

La qualitat dels serveis públics depèn directament de les condicions laborals de les persones que hi treballen. Les plantilles insuficients, la temporalitat, la sobrecàrrega, els horaris inadequats, la manca de formació i els riscos laborals no només perjudiquen el personal públic o de les empreses contractistes: també provoquen esperes, discontinuïtats i una atenció menys accessible.

No és possible defensar uns serveis públics de qualitat sense garantir ocupació estable, retribucions dignes, recursos materials suficients i participació efectiva de les persones treballadores en l'organització del servei.

L'externalització i la fragmentació poden afeblir el control democràtic, dificultar la coordinació i introduir una pressió permanent per reduir costos laborals. Quan la prestació es divideix en successives contractes, el marge empresarial pot acabar finançant-se amb sous baixos, canvis continus de plantilla o una reducció dels mitjans disponibles.

La Intersindical defensem que els serveis estructurals i permanents siguin gestionats prioritàriament de manera directa i pública, i que qualsevol col·laboració externa quedi sotmesa a justificació, control, transparència i plenes garanties de subrogació i condicions laborals.

Reforçar els serveis públics exigeix una planificació pluriennal i un finançament estable. Les necessitats de personal i d'infraestructures no es poden afrontar únicament amb programes temporals o respostes d'emergència. Cal anticipar l'evolució demogràfica, territorial i social, corregir les desigualtats d'accés i assegurar que els municipis petits, els barris populars i les persones amb necessitats específiques rebin una atenció equivalent. La universalitat només és real quan el servei és pròxim, suficient i utilitzable en un termini raonable.

L'Enquesta de condicions de vida de 2025 situa la taxa AROPE a Catalunya en el 24,8% de la població; la taxa de risc de pobresa, en el 18,9 %; la baixa intensitat de treball, en el 5,9 %, i la privació material i social severa, en el 8,9 %. Aquestes dades mostren que una part rellevant de la població necessita que la sanitat, l'educació, els serveis socials,

les cures, el transport i l'habitatge públic actuïn com a garantia efectiva d'igualtat, i no com a prestacions assistencials o de caritat.

Per revertir aquesta situació és necessari un finançament més adequat. Els pressupostos han de garantir recursos estables, execució efectiva de les partides i mecanismes transparents d'avaluació de necessitats i resultats, sense convertir les retallades en una forma ordinària de gestió.

Les plantilles de les Administracions Públiques han de ser estables i dimensionades. Actualment, d'acord amb les dades del Butlletí Estadístic del personal de les Administracions Públiques (INE), Catalunya ostenta al rècord de ser la Comunitat Autònoma amb menys proporció de funcionaris en relació a la seva població activa. Així, només un 12% de la població activa catalana presta serveis a funció pública. Unes xifres que son molt lluny del 27-30% dels països nòrdics (a Noruega és un 30%, a Dinamarca un 27% o a Suècia és un 28%) i que se situen notablement per sota de la mitjana de la UE (17%) o de l'OCDE (18%).

Cal cobrir vacants, reduir la temporalitat, recuperar el poder adquisitiu, prevenir riscos laborals, ordenar les càrregues de treball i assegurar formació i promoció professional. En el mateix sentit, també és necessària la gestió directa i control públic. S'ha de prioritzar la prestació directa dels serveis estructurals, revisar les externalitzacions i garantir que cap contractació pública comporti pitjors salaris, menys drets o una qualitat inferior.

La defensa dels serveis públics protegeix simultàniament les condicions de treball de les seves plantilles i les condicions de vida del conjunt de la classe treballadora. El seu reforç és, per tant, una reivindicació laboral col·lectiva i un objectiu central d'aquesta vaga.

VI. RECUPERACIÓ I AMPLIACIÓ DELS DRETS LABORALS

Les reformes laborals aprovades durant les darreres dècades, i en especial les reformes laborals de 2012 i 2010, sense que part important de les seves modificacions es revertissin en la contrareforma laborals de 2021, han modificat successivament l'equilibri entre el poder empresarial i la protecció de les persones treballadores, a favor del capital

D'aquesta manera, encara que determinats aspectes hagin estat corregits, continuen existint mecanismes que faciliten la pèrdua del lloc de treball, redueixen l'efectivitat de

la reparació davant l'acomiadament injust o permeten organitzar l'activitat mitjançant fórmules que dilueixen responsabilitats empresarials.

La Intersindical reclama la recuperació dels drets laborals perduts amb l'objectiu de recuperar drets i avançar cap a un model de relacions laborals social i democràtic. No és admissible consolidar un model de treball i precari, ni és possible una societat democràtica sense estabilitat real en l'ocupació i bones condicions de treball.

L'acomiadament no pot convertir-se en una decisió empresarial desvinculada d'una causa real i sotmesa únicament al pagament posterior d'una indemnització. La causalitat s'ha de reforçar tant en els acomiadaments individuals com en els col·lectius. Quan una empresa invoqui raons econòmiques, tècniques, organitzatives o productives, ha d'acreditar-ne l'existència, la intensitat i la connexió amb la mesura adoptada, justificar per què no hi ha alternatives menys perjudicials i negociar de bona fe amb la representació de les persones treballadores.

En els expedients de regulació d'ocupació, la recuperació de l'autorització administrativa prèvia ha de restablir un control públic efectiu abans que es produeixi la destrucció col·lectiva d'ocupació. L'autoritat laboral ha de poder comprovar la documentació, la proporcionalitat, l'existència d'alternatives, el compliment de les obligacions de negociació i l'absència de frau. Aquest control no substitueix la jurisdicció social, sinó que incorpora una garantia preventiva i evita que l'única resposta arribi quan els acomiadaments ja han desplegat tots els seus efectes irreversiblement.

També cal restablir amb caràcter general els salaris de tramitació quan un acomiadament sigui declarat improcedent. Si la durada del procés recau exclusivament sobre la persona acomiadada, l'empresa pot beneficiar-se del temps necessari per obtenir sentència i la reparació deixa de ser íntegra. L'abonament dels salaris deixats de percebre des de l'acomiadament fins a la readmissió o l'extinció indemnitzada reforça l'efectivitat de la tutela judicial i desincentiva decisions extintives sense causa.

Però la recuperació de drets ha d'anar més enllà de l'acomiadament. Cal reforçar la contractació indefinida real, impedir l'ús fraudulent de la temporalitat i del temps parcial, assegurar la responsabilitat de les empreses principals en les cadenes de subcontractació, garantir la prevalença de convenis que evitin la competència salarial a la baixa i dotar la Inspecció de Treball i la jurisdicció social dels recursos necessaris. Igualment, s'han d'ampliar els drets d'informació, consulta, negociació i control de les representacions sindicals.

La reforma de 2012 va reduir la indemnització ordinària per acomiadament improcedent, va suprimir amb caràcter general els salaris de tramitació quan l'empresa opta per la indemnització en els casos d'improcedència i va eliminar l'autorització administrativa prèvia dels acomiadaments col·lectius per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives.

La contrareforma de 2021 va corregir aspectes rellevants de la temporalitat, la ultraactivitat i el conveni aplicable a les contractes, però no va revertir aquests elements centrals del règim d'acomiadament ni va impedir l'externalització de l'activitat pròpia de l'empresa.

Per això, en aquesta convocatòria de vaga reclamem la combinació de mesures de recuperació (dret d'opció de la persona treballadora, salaris de tramitació i autorització administrativa dels acomiadaments col·lectius) amb mesures d'ampliació de drets: reducció de jornada, limitació de la subcontractació, equiparació de condicions i reforç dels instruments sindicals i públics de control.

El règim vigent de l'article 56 de l'Estatut dels Treballadors atribueix, com a regla general, a l'empresa l'opció entre readmetre la persona acomiadada o extingir definitivament el contracte mitjançant una indemnització de trenta-tres dies de salari per any de servei, amb el límit de vint-i-quatre mensualitats.

Els salaris de tramitació només es meriten, amb les excepcions legalment previstes, quan s'opta per la readmissió. Això permet que un acomiadament declarat judicialment improcedent consolidi igualment l'extinció per decisió de qui l'ha adoptat i que el cost del temps transcorregut fins a la sentència recaigui principalment sobre la persona treballadora.

La dimensió material del problema és significativa. Segons l'Observatori del Treball i Model Productiu, entre gener i juny de 2026 les conciliacions individuals per acomiadament van afectar 36.856 persones a Catalunya, un 7,8 % més que durant el mateix període de 2025..

En l'àmbit col·lectiu, només durant el primer semestre de 2026, 4.273 persones treballadores van resultar afectades per extincions derivades de procediments de regulació d'ocupació a Catalunya.

Les dades d'ocupació també mostren que l'estabilitat contractual continua sent una qüestió pendent. Al segon trimestre de 2026, l'EPA estimava 3.487.400 persones

assalariades a Catalunya, de les quals 424.600 tenien un contracte temporal, aproximadament el 12,2 %. En el mateix trimestre hi havia 202.500 persones assalariades amb jornada parcial involuntària. Aquestes magnituds evidencien que una part rellevant de la població treballadora continua sense accedir a una ocupació estable o a la jornada que necessita.

L'estadística de contractació registrada completa aquesta diagnosi. Durant 2025 es van formalitzar 2.515.873 contractes a Catalunya: 1.432.077 van ser temporals, el 56,9 % del total, i la contractació temporal va créixer un 2,2 % mentre la indefinida es reduïa un 0,4 %. Per tipus de jornada, el 30,3 % dels contractes va ser a temps parcial i l'11,9 % va correspondre a contractes fixos discontinus.

a) Protecció efectiva davant l'acomiadament

La causalitat de l'acomiadament és una exigència bàsica del dret internacional i europeu del treball. L'article 4 del Conveni núm. 158 de l'Organització Internacional del Treball estableix que no es pot posar fi a una relació laboral sense una causa justificada relacionada amb la capacitat o la conducta de la persona treballadora o amb les necessitats de funcionament de l'empresa. I l'article 30 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea reconeix, al seu torn, el dret de tota persona treballadora a la protecció davant l'acomiadament injustificat. Aquest principi exigeix una regulació que diferenciï realment entre l'acomiadament causal i l'extinció arbitrària.

La Intersindical reclama que, en cas d'acomiadament improcedent, el dret d'opció entre la readmissió i la indemnització correspongui a la persona treballadora. La readmissió ha de ser real i efectiva, amb reposició en les mateixes condicions, manteniment de l'antiguitat i garanties davant qualsevol represàlia. Aquesta mesura dona contingut material al dret al treball i impedeix que la part responsable de l'acomiadament injustificat decideixi també, de manera unilateral, que la relació laboral no es restableixi.

Igualment, s'han de restablir els salaris de tramitació en tots els acomiadaments declarats improcedents, tant si s'opta per la readmissió com per la indemnització. La demora necessària per obtenir una resolució no pot reduir la reparació ni traslladar a la persona acomiadada, a la protecció per desocupació i al sistema públic el cost d'una decisió empresarial sense causa suficient. La restitució dels salaris deixats de percebre reforça el caràcter reparador i dissuasori de la resposta jurídica.

La indemnització legal ha de constituir un mínim i ha de poder completar-se quan sigui manifestament insuficient per reparar el perjudici real o per dissuadir conductes reiterades. En els supòsits de vulneració de drets fonamentals, la nul·litat, la readmissió immediata, els salaris deixats de percebre i la indemnització addicional pels danys causats han de garantir una restitució completa.

b) Control públic dels acomiadaments col·lectius

La destrucció col·lectiva d'ocupació produeix conseqüències que excedeixen la relació bilateral: afecta plantilles senceres, famílies, territoris, serveis públics i recursos de protecció social. Per aquest motiu, la mera comunicació de la decisió empresarial no ofereix una garantia preventiva suficient. Quan el control arriba exclusivament després de les extincions, el dany laboral i social ja s'ha materialitzat.

Des de La Intersindical reclamem, en aquest sentit, recuperar l'autorització administrativa prèvia per als acomiadaments col·lectius. L'autoritat laboral ha de dictar una resolució motivada, amb informe preceptiu de la Inspecció de Treball, després de comprovar l'existència i suficiència de la causa, la proporcionalitat de la mesura, la correcció de la documentació, la bona fe negociadora i l'absència de frau o discriminació. L'autorització s'ha de denegar quan hi hagi alternatives raonables menys lesives.

L'examen d'alternatives ha d'incloure, segons les circumstàncies, mesures de reducció temporal de jornada, suspensions, recol·locacions, formació, reorganització pactada, reducció de retribucions directives, limitació de dividends i recuperació d'activitats externalitzades. En empreses o sectors que hagin rebut recursos públics, l'impacte sobre l'ocupació i el retorn social dels ajuts han de ser objecte d'un control reforçat.

Aquest control preventiu no substitueix la jurisdicció social ni la negociació col·lectiva. Les persones afectades i les seves representacions han de conservar la plena possibilitat d'impugnar la decisió, i l'autorització administrativa ha d'afegir una garantia pública abans que les extincions despleguin efectes.

c) Fi a la subcontractació precaritzadora

La contrareforma laboral de 2021 va establir, com a regla general, l'aplicació a les empreses contractistes i subcontractistes del conveni sectorial corresponent a l'activitat desenvolupada en la contrata i va mantenir mecanismes de responsabilitat de l'empresa principal.

Aquest canvi va limitar determinades pràctiques de competència salarial a la baixa, però l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors continua permetent subcontractar obres o serveis corresponents a l'activitat pròpia i no imposa, amb caràcter general, la plena igualtat de condicions amb la plantilla de l'empresa principal.

La Intersindical reclama prohibir l'externalització de l'activitat principal, estructural i permanent de l'empresa, excepte quan concorri una necessitat tècnica especialitzada, temporal i objectivament justificada que no tingui per finalitat reduir costos laborals, fragmentar la plantilla o eludir responsabilitats.

La finalitat és impedir la coexistència, en un mateix procés productiu o centre de treball, de plantilles que desenvolupen funcions equivalents sota condicions desiguals. També es pretén eliminar l'incentiu a externalitzar per abaratir salaris, reduir la rotació vinculada als canvis de contracta i reforçar la capacitat de representació i negociació conjunta de totes les persones que participen en l'activitat.

d) Estabilitat contractual, temps de treball i drets col·lectius

La contractació indefinida ha de traduir-se en estabilitat efectiva. Cal reforçar la causalitat i el control dels contractes temporals, evitar l'encadenament de contractes i la cobertura temporal de necessitats permanents, i impedir que el contracte fix discontinu s'utilitzi per ocultar activitat ordinària continuada o traslladar a la persona treballadora la incertesa sobre els períodes de crida i d'inactivitat.

El treball a temps parcial ha de respondre a una elecció real. S'han de garantir procediments efectius per consolidar les hores habitualment realitzades, ampliar voluntàriament la jornada, controlar les hores complementàries i revertir el temps parcial imposat. L'existència de 202.500 persones assalariades en jornada parcial involuntària al segon trimestre de 2026 justifica una intervenció específica sobre aquesta forma de precarietat.

Així mateix, es reclama reduir progressivament la jornada màxima ordinària fins a trenta-cinc hores setmanals, sense reducció salarial, i limitar les hores extraordinàries a necessitats excepcionals i no estructurals. La reducció del temps de treball ha d'anar acompanyada d'un registre de jornada fiable, accessible a la representació legal, i de garanties perquè no es tradueixi en més intensificació, disponibilitat digital o càrregues de treball.

La recuperació de drets requereix, finalment, reforçar la negociació col·lectiva sectorial, restringir la inaplicació unilateral de convenis, ampliar els drets d'informació i consulta, protegir les persones que reclamen drets o exerceixen activitat sindical i dotar la Inspecció de Treball i la jurisdicció social de plantilles i mitjans suficients. Sense control públic, representació sindical i resposta judicial en un termini raonable, els drets reconeguts per la norma perden eficàcia pràctica.

e) La llengua pròpia és un dret laboral

El dret a treballar en català forma part inseparable del dret de les persones treballadores a desenvolupar la seva activitat professional en condicions de dignitat, igualtat i llibertat. La llengua pròpia del país no pot quedar exclosa dels centres de treball ni reduïda a un ús informal o merament simbòlic.

Totes les persones treballadores han de poder expressar-se, comunicar-se, formar-se i relacionar-se laboralment en català sense haver de demanar permís, donar explicacions o patir cap perjudici professional.

Actualment, en molts centres de treball, l'ús del català queda condicionat per les decisions unilaterals de l'empresa, per les pràctiques de les direccions o per la pressió derivada de les relacions jeràrquiques.

Encara hi ha persones treballadores que es veuen obligades a canviar de llengua en reunions, comunicacions internes, processos de selecció, activitats formatives o en l'atenció al públic. També és habitual que els contractes, les nòmines, els protocols de prevenció, les aplicacions informàtiques, els manuals de treball i altres documents essencials només estiguin disponibles en castellà o en altres llengües.

Aquesta situació converteix l'exercici d'un dret col·lectiu en una responsabilitat individual. No es pot exigir a cada treballador o treballadora que defensi en solitari l'ús del català davant l'empresa, especialment en un context de precarietat, temporalitat o dependència jeràrquica. La garantia dels drets lingüístics exigeix obligacions empresarials concretes, mecanismes col·lectius de protecció i una intervenció activa de les administracions públiques.

La defensa del català a la feina ha de tenir, alhora, una dimensió social i inclusiva. El coneixement de la llengua no pot esdevenir una barrera per accedir a l'ocupació, sinó un dret que les empreses i els poders públics han de garantir. Totes les persones treballadores, amb independència del seu origen o de la seva llengua inicial, han de tenir

accés gratuït a formació en català, adaptada a les necessitats del lloc de treball i realitzada dins de la jornada laboral. El cost i el temps necessaris per adquirir aquesta competència no poden recaure sobre les persones treballadores.

El català també és una eina de cohesió, d'igualtat i d'integració social. Garantir-ne l'aprenentatge i l'ús permet compartir una llengua comuna en una societat diversa i evita que el mercat de treball consolidi divisions per raó d'origen, classe o situació administrativa. La normalització del català no s'ha de construir contra cap llengua ni contra cap persona, sinó assegurant que tothom tingui les condicions materials necessàries per conèixer-lo i utilitzar-lo.

Les administracions públiques han d'exigir el respecte dels drets lingüístics en la contractació pública, les concessions, les subvencions i els serveis externalitzats. Les empreses que gestionen recursos públics o presten serveis d'interès general han de garantir que tant les persones treballadores com les usuàries puguin relacionar-se en català. També cal reforçar els mecanismes d'inspecció i control perquè els drets lingüístics no depenguin exclusivament de reclamacions individuals.

En conseqüència, la vaga reivindica el català com un dret laboral col·lectiu i exigeix que el seu ús sigui plenament garantit en tots els sectors i centres de treball de Catalunya. Treballar en català ha de ser possible, normal i segur. Cap persona ha d'haver de renunciar a la llengua pròpia del país per trobar feina, conservar-la o progressar professionalment. Defensar el català a la feina és defensar els drets de la classe treballadora, la cohesió social i la capacitat del poble de Catalunya de viure plenament en la seva llengua.

TERCER.- GESTIONS PRÈVIES I VOLUNTAT DE NEGOCIACIÓ.

Amb caràcter previ a aquesta convocatòria, La Intersindical ha defensat públicament i en els àmbits d'interlocució sindical, negociació col·lectiva i participació institucional les reivindicacions relatives als salaris, l'habitatge, els preus, els serveis públics i la recuperació de drets laborals. Malgrat aquestes actuacions, no s'ha assolit una resposta global, suficient i verificable que doni satisfacció als objectius de la vaga.

Atesa la dimensió general del conflicte, els seus objectius interpel·len tant les associacions patronals representatives com el Govern de la Generalitat de Catalunya, el Govern de l'Estat i les institucions amb competències normatives, pressupostàries i executives en les matèries afectades.

Des de la recepció d'aquest preavís, La Intersindical manifesta la seva plena disposició a negociar de bona fe i insta les administracions públiques i les organitzacions empresarials a constituir immediatament un espai de negociació que permeti assolir acords efectius. Així mateix, accepta la intervenció mediadora de l'autoritat laboral o dels organismes de conciliació i mediació competents.

QUART.- COMITÈ DE VAGA

Als efectes previstos a l'article 5 del Reial Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions de Treball, en la interpretació establerta per la Sentència del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 d'abril; el Comitè de Vaga queda integrat per les persones següents:

NOM	COGNOMS	DOCUMENT D'IDENTITAT
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]
[redacted]	[redacted]	[redacted]

Tots els membres del Comitè de Vaga poden ser notificats i/o citats a l'adreça Carrer Rocafort 242 bis, 2a planta, 08029, Barcelona; o a l'adreça de correu electrònic acciosindical@laintersindical.cat

CINQUÈ.- SERVEIS DE SEGURETAT I MANTENIMENT I SERVEIS ESSENCIALS.

El Comitè de Vaga manifesta la seva disposició a acordar, en els termes legalment exigibles, els serveis de seguretat i manteniment estrictament necessaris per garantir la seguretat de les persones i de les instal·lacions i per permetre la represa posterior de l'activitat, sense que aquests serveis puguin convertir-se en un mecanisme de substitució de les persones vaguistes o de buidatge del dret de vaga.

En relació amb els serveis essencials per a la comunitat, se sol·licita que qualsevol mesura de garantia sigui prèviament comunicada i negociada amb el Comitè de Vaga, estigui motivada, individualitzada i limitada al mínim indispensable, i respecti els principis de proporcionalitat i menor restricció possible del dret fonamental.

SISÈ.- COMUNICACIÓ, PUBLICITAT I NEGOCIACIÓ DURANT EL CONFLICTE

Aquest preavís es comunica simultàniament a l'autoritat laboral i a les organitzacions empresarials representatives que consten a l'encapçalament. La Intersindical donarà a la convocatòria la publicitat necessària perquè les persones treballadores, les empreses, les administracions i les persones usuàries dels serveis públics o essencials en tinguin coneixement amb antelació suficient.

El Comitè de Vaga participarà en les actuacions de negociació i mediació que es desenvolupin des de la notificació del preavís, amb la finalitat d'assolir una solució acordada al conflicte.