



**GESTORIA CASTELLS**

C. Francesc Xavier de Bolòs, 20  
17800 Olot (Girona)  
Telèfon 972 260 174  
Fax 972 267 504  
administracio@gestoriacastells.com  
www.gestoriacastells.com

11/2012

## **INFORMACIÓ D'UTILITAT SOBRE LA VAGA GENERAL DEL** **DIA 14 DE NOVEMBRE**

Estimat client/a:

Com ja sap els sindicats majoritaris han convocat una **vaga general** en protesta per la reforma laboral, les polítiques de retallades i austeritat marcades per la Comissió Europea, el BCE i el FMI. La vaga convocada es farà des de les 0 hores fins a les 24 hores del dia 14 de novembre. Donada la proximitat de la data anunciada, com a ocupador considerem convenient **fer esment d'alguns aspectes d'especial interès** relatius a les conseqüències de la vaga referent als drets i obligacions de treballadors i empresaris.

### **Les empreses han d'estar obertes durant la vaga?**

La vaga com a exercici d'un dret fonamental implica un deure de l'empresari de no obstaculitzar l'aturada dels treballadors. En el nostre sistema l'empresari **no pot recórrer lliurement al locaut com a mesura de conflicte**.

Les empreses estaran **obertes en iniciar-se i durant la jornada de vaga** per fer possible l'entrada del personal que exercitin el seu dret constitucional a no fer vaga.

### **Què succeeix amb els treballadors no vaguistes?**

El dret fonamental a la vaga també garanteix el **dret dels treballadors a no adherir-s'hi** i acudir al seu lloc de treball en la forma habitual. Aquest dret ha de ser respectat pels treballadors vaguistes i els convocants de la vaga, i l'empresa ha de garantir que podran realitzar les seves funcions, sent aquesta una de les causes per les quals resulta d'interès establir serveis de seguretat i manteniment.

### **Pot haver-hi represàlies o sancions per als treballadors vaguistes?**

Els treballadors que exerceixin el seu dret a la vaga **no podran patir cap tipus de represàlia o sanció** per haver-s'hi adherit, tret que hagin incorregut en falta laboral durant el transcurs de la mateixa.

**Hi ha d'haver un preavís dels treballadors respecte al seguiment de la vaga?**

Els treballadors de l'empresa, els seus representants, o els sindicats més representatius han de **comunicar als empresaris la declaració de vaga amb una antelació mínima de 5 dies a la data del seu inici**. En aquest cas concret, en tractar-se d'una vaga general, n'hi ha prou amb el preavis de convocatòria de vaga a l'associació a què pertanyin els empresaris afectats, sense que sigui necessari fer-ho amb tots i cadascun d'ells, perquè es garanteix la possibilitat que cada empresari pugui adoptar les mesures necessàries. L'anunci ja s'ha realitzat formalment pels sindicats més representatius.

### **Informació i publicitat de la vaga. Què passa si organitzen “piquets” que impedeixin el treball?**

Els treballadors en vaga **estan legitimats per efectuar-ne publicitat** de forma pacífica. La normativa laboral **prohibeix l'ocupació del centre de treball** per part dels treballadors vaguistes.

Per ocupació de l'empresa o qualsevol dependència d'aquesta cal entendre un ingrés il·legal als locals o una negativa de desallotjament il·legal enfront d'una legítima ordre d'abandó però no en canvi, la simple permanència als llocs de treball.

L'ocupació **il·legal** del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències, amb perill per a la integritat física de les persones o dany en els béns, habilita l'empresari a realitzar un locaut.

La **mera permanència dels vaguistes** als seus llocs de treball durant una vaga, sense violència, danys, ni perill d'ells, no es considera ocupació ni transforma la vaga en il·legal.

Els treballadors en vaga, els seus representants legals i les organitzacions sindicals poden exercir el seu dret de reunió per al desenvolupament del dret de vaga, sense que la prohibició legal d'ocupar el centre de treball pugui entendre's com a regla impeditiva del dret a reunió, i sempre que la reunió sigui pacífica i no coaccioni o impedeixi els drets de la resta de persones.

Els anomenats **“piquets” són il·legals quan tractin d'impedir el lliure exercici del dret al treball** (ocupació del centre de treball, tancament i bloqueig de portes, piquets massius i, per això, clarament coactius, etc.). La jurisprudència legitima l'actuació dels piquets sempre que es limitin a tasques purament informatives o de propaganda de les raons de la vaga. Qualsevol acte que desbordi aquesta comesa converteix l'acció del piquet informatiu en il·legal quan tracta d'impedir l'exercici del dret al treball i a no secundar la convocatòria de vaga.

### **Serveis de seguretat i manteniment**

El dret de vaga no és absolut i il·limitat, i un dels seus límits principals és que durant el transcurs de la vaga **no resultin danyades les instal·lacions i béns afectes l'empresa**. Els serveis de seguretat i manteniment han d'estar exclusivament dirigits

al fi constitucionalment legítim d'atendre aquestes necessitats, i no al treball habitual de producció.

La designació dels serveis de manteniment i seguretat s'ha de fer entre l'empresari i el comitè de vaga configurat a l'efecte, així com la designació dels treballadors que han de dur a terme els serveis.

El **comitè de vaga és el responsable** que es compleixin i respectin els serveis de manteniment i seguretat acordats.

### **Efectes laborals de la vaga**

El règim de la vaga legal es diversifica en diferents aspectes:

**a)** En primer terme, en l'àmbit de la relació laboral, la vaga es configura com a **causa de suspensió** i regeix una **prohibició de sancions empresarials** com a represàlia per l'exercici d'un dret fonamental.

**b)** A més a més, la situació de vaga té certs **efectes en el règim de Seguretat Social**.

### **La vaga com a causa de suspensió dels contractes de treball i el règim de descompte salarial**

- La vaga **suspèn el contracte de treball** i per tant els treballadors que s'hi adhereixin no tenen dret al salari i hauran d'estar en situació especial d'alta en Seguretat Social.
- Un cop celebrada la vaga, l'empresari comprovarà els treballadors que s'hi han adherit i no han acudit al seu lloc de treball, a fi de **descomptar de la nòmina següent l'import de les hores no treballades**. D'aquesta manera, s'hauran de descomptar les parts proporcionals corresponents a salari base i complements salarials, així com a aquelles percepcions de meritació superior al mes (pagues extraordinàries). No es practicarà descompte sobre els complements extrasalarials (menyscapse de diners, desgast d'estris i eines, plus distància, etc.) però sí sobre d'altres conceptes específics (propines).
- Els descomptes no hauran d'afectar el meritació **de vacances**, tant en la seva durada com en la seva retribució.

### **Efectes en la Seguretat Social**

El treballador en vaga romandrà en situació d'**alta especial en la Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de cotitzar per part de l'empresari i del propi treballador i no tindrà dret a la prestació per desocupació, ni a l'econòmica per incapacitat laboral**. La situació d'alta especial per vaga queda assimilada a l'alta als efectes de l'acció protectora, amb l'única excepció de la prestació per desocupació i l'econòmica per IT.

Per quedar exempt de cotització durant la vaga, l'empresari **està obligat a presentar**, davant l'Administració de la Tresoreria General de la Seguretat Social que correspongui segons el codi postal de l'empresa:

- Una relació nominal dels treballadors afectats pel conflicte.
- Respecte a cada treballador, a banda del número d'afiliació, hauran de constar la «data del cessament en el treball» i les «raons que la van motivar»

Aquesta presentació s'haurà de produir **en el termini de cinc dies naturals**, comptats a partir del següent al del cessament en el treball. Igualment, l'empresari està obligat a notificar, en les mateixes condicions, el moment en què es produeixi el reingrés al treball.

És important recordar que aquelles empreses que canalitzin les altes i baixes dels treballadors **a través del sistema RED** hauran de procedir a la notificació dels treballadors en situació de vaga a través del sistema esmentat.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Una salutació cordial,

GESTORIA CASTELLS, SLP

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.