

**GUIA:**

**NOCIONS BÀSIQUES I CRITERIS TÈCNICS  
PEL DESENVOLUPAMENT D'UNA VAGA.**

## ÍNDEX

I.- PRESENTACIÓ .....	03
II.- LA VAGA. LEGISLACIÓ VIGENT .....	04
III.- LES VAGUES IL·LÍCITES .....	07
IV.- COM S'HA DE COMUNICAR LA JORNADA DE VAGA .....	09
V.- EL COMITÈ DE VAGA .....	10
VI.- PUBLICITAT DE LA VAGA .....	11
VII.- SERVEIS MÍNIMS .....	12
VIII.- DOCUMENTACIÓ QUE HA DE TENIR EL COMITÈ DE VAGA I LES TREBALLADORES .....	13
IX.- ELS PIQUETS .....	14
X.- ADHESIÓ O NO ADHESIÓ A LA VAGA .....	15
XI.- NORMES COMPLEMENTARIES .....	16
XII.- VULNERACIÓ DEL DRET A VAGA: ELS ESQUIROLS .....	17
XIII.- ELS EFECTES DE LA VAGA EN ELS VAGUISTES .....	19
XIV.- EL SERVEI DE GUARDIA DE LA CGT .....	21
XV.- MODELS D'ESCRITS I DEMANDES .....	21



## I.- PRESENTACIÓ.

L'objectiu d'aquesta breu guia és mantenir informats als treballadors i treballadores, a les afiliades, a les federacions i als sindicats sobre la Vaga General i donar a conèixer les **NOCIONS BÀSIQUES I ELS CRITERIS TÈCNICS PEL DESENVOLUPAMENT D'UNA VAGA**. Entenem que és necessari conèixer la legislació vigent sobre aquesta matèria: com funciona una vaga, com comunicar-la, quines passes hem de seguir, amb que ens podem trobar, etc.

Sense voler ni poder ser exhaustiva, ja que no podem arribar a totes les situacions amb les que ens podem trobar, hem intentat donar unes pinzellades de les nocions bàsiques i els criteris tècnics que hem de saber quan ens trobem amb l'organització d'una Vaga. Així com conèixer d'on sorgeix el dret, on està regulat i com ens podem defensar.

Demaneu que llegiu aquest document amb atenció, en ell es recullen els importants canvis legals i modificacions que ha patit la llei on es regula el dret de vaga ja que aquesta data de l'any 1977.

Per dur-lo a terme ens hem servit del document enviat per la Secretaria de Jurídica de la CGT estatal, però hem volgut, des de la Secretaria de Jurídica de la CGT de Catalunya, a part de traduir-lo, ampliar-lo i adaptar-lo als dubtes i preguntes que se'ns han fet.

Creiem que el document és de gran interès i, per tant, és important fer-ne la màxima difusió. A més, tot i ser editat en un moment en que és prepara una Vaga General, com la del 29 de setembre, és atemporal i pretén servir per qualsevol Vaga.

Per qualsevol dubte ja sabeu que podeu posar-vos en contacte amb els vostres sindicats i federacions, amb la Secretaria de Jurídica o amb qualsevol dels membres del Secretariat Permanent de la CGT de Catalunya.

Secretariat Permanent de la CGT de Catalunya  
Secretaria de Jurídica

Març del 2012.



## II.- LA VAGA. LEGISLACIÓ VIGENT.

La Vaga és un dret de tot treballador i treballadora.

El Dret de Vaga està reconegut per la Constitució de l'Estat Espanyol (CE) com un dret fonamental, i per això susceptible de ser defensat en empara, al Tribunal Constitucional, si es creu que ens ha estat vulnerat. Es troba a l'**article 28.2 de la CE** dient "*Es reconeix als treballadors el dret a la vaga per a la defensa dels seus interessos. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties que calguin per tal d'assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat*".

També a l'**article 4.1.e) de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores**, on es regulen els Drets de les Treballadores i s'esmenta del Dret a Vaga, i a l'**article 15.c de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de la Treballadora i el Treballador Públic**, on es regulen els drets individuals d'exercici col·lectiu i es reconeix el Dret a Vaga amb la única limitació de "... *garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat*".

El Dret a Vaga es desenvolupa al **Real Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions de Treball**, al Títol I i als seus articles de l'1 al 16. Aquest és un RD Llei pre-constitucional que va haver de ser matisat pel **Tribunal Constitucional en la Sentència 11/1981, de 8 d'abril**, en la que es van declarar inconstitucionals algunes de les previsions de la llei deixant, encara que la majoria d'aquest text segueix en vigor. En aquell moment es van considerar inconstitucionals totes aquelles previsions que limitaven, en excés, el Dret a Vaga en el sentit de fer-lo passar per acords a cada centre de treball, d'establir percentatges mínims d'assistència en l'assemblea on s'havia de decidir si fer una vaga o no o requerir un percentatge en les votacions i, també, en que fos l'empresari qui designés els treballadors i treballadores que havien de realitzar els serveis de manteniment i seguretat durant una Vaga.

L'any 1993 hi va haver un intent de dur a terme una Llei Orgànica reguladora del Dret a Vaga que va fracassar i, per tant, i mentre no s'aprovi, ens hem d'atendre al que preveu el RDL 17/1977, de 4 de març, tenint en compte les modificacions fetes després de la sentència.

Existeixen diversos preceptes legals que afecten al Dret a Vaga però ens centrarem en algunes de les que fan referència al seu exercici per ser d'ús més habitual.

El seu exercici gaudeix de protecció tant laboral com penal en contra de les conductes empresarials.



Es preveu com una **infracció laboral a l'article 8.10 de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social** dient que seran considerats una infracció molt greu "*Els actes de l'empresari lesius del dret a vaga dels treballadors consistents en la substitució dels treballadors en vaga per altres no vinculats al centre de treball al temps del seu exercici, excepte en casos justificats per l'ordenament*". És a dir, converteix en infracció la substitució de les treballadores per altres amb l'objectiu, per part de l'empresari, de limitar els efectes d'una vaga.

I també és un **delicte penal a l'article 315 del Codi Penal**, del capítol dels Delictes contra els drets dels Treballadors, on es preveu "*1. Seran castigats amb les penes de presó de 6 mesos a 3 anys i multa de 6 a 12 mesos els que a través d'engany o abús de situació de necessitat, impedissin o limitessin l'exercici de la llibertat sindical o el dret de vaga.*

*2. Si les conductes esmentades a l'apartat anterior es duguessin a terme amb força, violència o intimidació s'imposaran les penes superiors en grau.*".

La llei penal, sembla ser que dirigeix el seu punt 1 i 2 de l'article 315 a les empresàries que impedeixin o limitin el dret a Vaga amb conductes abusives, la gravetat és depenent dels mitjans que s'utilitzen. Aquest precepte no ha estat gairebé utilitzat, considerant els tribunals que no existeix la gravetat suficient, en les conductes dels i les empresàries, per incriminar-les penalment. Així, el més normal, és que siguin condemnades per una infracció laboral.

A la vegada que, es preveu una infracció laboral pels funcionaris públics i un delicte penal per totes les treballadores.

**L'article 95.2.I) de l'Estatut del Treballador Públic**, preveu com a falta greu "*La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga*" i **l'apartat m)** "*L'incompliment de l'obligació d'atendre als serveis essencials en cas de vaga*".

L'article 315 del CP, a més dels ja esmentats, té un tercer apartat on diu "*3. Les mateixes penes de l'apartat segon s'imposaran als que, actuant en grup, o individualment però d'acord amb altres, coaccionin a altres persones a iniciar o continuar una vaga.*".

Aquest va destinat a les treballadores que coaccionin a d'altres per iniciar o continuar una Vaga. Està clarament dirigit a criminalitzar i castigar als "piquets" i el seu ús ha estat més habitual, considerant diverses vegades pels òrgans judicials, que les conductes de les treballadores són constitutives d'una "coacció" el conegut com a "piquets coactius" i mereixedores d'un càstig penal. No actuant amb la mateixa contundència quan es tracta dels empresaris.

**Qualsevol actuació que suposi limitar o impedir el Dret a Vaga incorre en una absoluta il·legalitat** per la que podem acudir a la Inspecció de Treball o anar a la via jurisdiccional corresponent per depurar les responsabilitats que s'hagin donat.

El Dret de Vaga consisteix en que el treballador o treballadora cessa en el treball o en la seva activitat laboral durant tot el temps que aquesta duri. El cessament es fa com diu el Tribunal Constitucional, a partir d'ara TC, "en qualsevol de les seves manifestacions". Amb aquesta acció, el que es vol és pressionar a l'empresària en la defensa dels nostres interessos laborals: condicions de treball, retribucions, promoció professional, etc.

Encara que el Dret de Vaga s'exerceix de manera individual, la seva concepció és col·lectiva, doncs **ha de ser concertat per** un grup de treballadors i treballadores. Pot ser a iniciativa de:

- un o diversos **sindicats**,
- dels **representants legals** dels treballadors i treballadores: membres del Comitè o Delegades de Personal
- o bé, a iniciativa d'una **assemblea de treballadores** (com es preveu a l'article 3.2.b del RDL 17/1977).

El Dret a Vaga el poden dur a terme tots els treballadors i treballadores titulars d'un contracte de treball. Amb el diversos matisos i excepcions ens trobem que no poden fer vaga: les persones preses en institucions penitenciàries, els policies, els jutges, entre d'altres.

Per últim, volem destacar, que a partir de la Llei Orgànica 2/2009, d'11 de desembre, en el seu article 11.2, les treballadores estrangeres sense permís de residència i/o treball (és a dir, les mal anomenades il·legals) poden exercir el Dret de Vaga. Abans d'això, la Llei Orgànica 4/2000 només permetia exercir-lo a qui tenia autorització de treball.



### III.- LES VAGUES IL·LÍCITES.

Les vagues són considerades pel RDL lícites o il·lícites (dins d'aquestes hi ha les il·legals i les abusives). El RDL considera abusives o il·legals les vagues en funció:

- De la seva finalitat (article 11 del RDL)
- De la seva modalitat (article 7.2. del RDL)

I, a més a més, també:

- Si són contràries al que s'ha pactat (compromís de pau social) o van en contra els propis actes (quan s'ha plantejat un conflicte col·lectiu sobre la qüestió)
- Si no es segueixen els requisits establerts
- Pels actes realitzats durant la vaga (ocupació lloc de treball, excedir els límits del dret, etc)

Per la seva finalitat, segons l'article 11 del RDL, són il·legals quan:

- S'iniciïn o facin per motius polítics o qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional de les treballadores afectades (una vaga general és legal perquè es fa amb la finalitat d'obtenir millores –o que no s'empitjorin les condicions- en les relacions laborals)
- Siguin de solidaritat o suport: no es consideren així si estan fonamentades en l'interès professional de les treballadores afectades (amb l'objectiu que es readmetin treballadores, convocades per un sindicat en solidaritat amb les seves afiliades, etc.)
- Les novatories: són les que pretenen alterar el pactat en conveni o establert per laude arbitral, quan aquest estigui vigent, ja que es suposa que la manera de fer-ho és per negociació col·lectiva (si són legals si es fan perquè comenci la negociació, per pressionar mentre es negocia o amb l'objectiu d'adherir-se a un altre conveni)
- O quan es produeixin contravenint el RD o el pactat en Conveni Col·lectiu per a la solució de conflictes

Per la seva modalitat, segons l'article 7.2. del RDL, s'han de considerar actes il·lícits o abusius les vagues:

- Rotatòries o articulades: es fan contínues parades parcials, que afecten de manera successiva o alternativa a determinats grups de treballadores a l'empresa (per seccions, centres de treball, categories, etc.) amb la finalitat de parilitzar l'empresa (Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 17 de desembre de 1997).
- Estratègiques o de tap: efectuades per treballadores que prestin serveis en sectors



estratègics amb la finalitat d'interrompre el procés productiu. Amb la participació de poques es paralitza l'activitat de l'empresa.

- Cel o reglament: no s'interromp l'activitat laboral, sinó que s'apliquen de manera inflexible els reglaments de servei, comportant retards.
- I en general qualsevol forma d'alteració col·lectiva en el règim de treball diferent a la vaga. Per exemple, la vaga amb ocupació del centre de treball quan aquesta acció es realitza amb violència, o es vulnera la llibertat de les treballadores que no fan vaga, o quan existeixi una negativa al desallotjament de l'empresa o centre de treball davant l'ordre d'abandó per part de l'empresa o de les forces de l'ordre públic. La simple permanència dels vaguistes en el seu lloc de treball durant la vaga, sense violència, danys, ni perill i sense que hi hagi indicació d'abandó, no es considera il·legal (Sentència del Tribunal Suprem de 10 de març de 1982).

O la vaga realitzada per sorpresa, és a dir, sense el preavís corresponent. La Sentència del Tribunal Suprem de 22 de juny de 1989 l'assumeix com a bona, sense que es respectin els terminis de preavís, en els casos d'estat de necessitat (com per exemple: que l'empresària exigeixi signar la realització d'hores extraordinàries per sobre de les 12 hores amb aplicació immediata).

La resta de vagues es presumeixen lícites i és l'empresària qui ha de demostrar que s'ha actuat amb abús de dret i acreditar, a més, que:

- Li produeixen un perjudici greu en relació a les condicions i circumstàncies de l'empresa
- El dany és desproporcionadament oneros en funció de l'objecte perseguit per la vaga
- La voluntat o intenció de les convocants de causar aquest dany a l'empresa amb l'elecció d'una modalitat concreta

Totes aquestes classificacions i afirmacions genèriques s'han anat matisant jurisprudencialment i es poden trobar sentències de diversos casos i situacions concretes.

Trobar-se davant d'una vaga declarada judicialment il·legal ens pot portar conseqüències com sancions i, fins i tot, l'acomiadament disciplinari.



#### IV.- COM S'HA DE COMUNICAR LA JORNADA DE VAGA.

Per fer una Vaga s'ha de realitzar, en temps i forma, l'oportuna comunicació formal de Vaga.

En el cas d'Administracions Públiques, que **realitzin activitats d'interès públic** (article 53.1 de la LOFAGE), aquesta comunicació de preavis ha de realitzar-se, **com a mínim, amb 10 dies naturals** d'antelació. Per exemple, per la vaga del 29 de març, a l'empresa que es realitzin activitats d'interès públic haurà de presentar-se com a màxim el 18 de març.

**A la resta i a l'empresa privada el preavis és de 5 dies naturals.** Per exemple, per la vaga del 29 de març, haurà de presentar-se com a màxim el dia 23 de març.

En el còmput dels dies no s'hi compten ni el dia de la notificació ni el de la vaga.

En ambdós casos el preavis s'ha de fer tant a l'Autoritat Laboral com a l'Empresa (article 3.3 del RDL).

En els casos d'una Vaga General aquest s'ha de fer als òrgans centrals del Ministeri de Treball i als de les CCAA així com a les associacions empresarials més representatives. Aquest preavis és suficient, encara que en el cas de la CGT s'aconsella i es demana que el preavis es faci a tot arreu on sigui possible. Aquest actuar des de la base ens permet un millor control a les treballadores del desenvolupament de la nostra situació més propera i impedir les vulneracions del Dret de Vaga a la nostra empresa, localitat, etc.

El **preavis ha de tenir un contingut mínim:**

- Objectius
- Les gestions realitzades per resoldre el conflicte
- Data de la Vaga
- La composició del Comitè de Vaga
- Afectació de la Vaga



## V.- EL COMITÈ DE VAGA.

La constitució d'aquest Comitè de Vaga està prevista a l'article 5 del RDL. Aquest ha d'estar format per un **màxim de 12 membres**.

El Comitè de Vaga s'articula com un òrgan de representativitat excepcional o ocasional. Es crea com a conseqüència de la vaga i té la mateixa durada que aquesta. És l'òrgan que representa a les treballadores durant la vaga i que està obligat a participar en totes les actuacions sindicals, administratives i judicials que es realitzin per a la solució del conflicte. Cal tenir en compte que els acords que posin fi a una vaga tenen eficàcia de Conveni Col·lectiu (estatutari o extra-estatutari depenent de la legitimitat que tinguin els representants de les treballadores que ho negociïn i dels requisits formals i procedimentals de l'ET que es duguin a terme).

Així, es tracta d'un òrgan de negociació i representació de les treballadores en vaga i la seva funció s'exerceix fonamentalment mentre dura la mateixa. La seva composició es donarà a conèixer pels convocats en el preavís de la vaga.

La seva existència és obligatòria.

Mai poden ser més de 12 membres. Quan afecti a diversos centres de treball d'una empresa, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Aragó, del 22 de novembre de 2001, ha admès que són vàlids alguns membres del Comitè de Vaga que no pertanyin a la plantilla de l'empresa però sí al sindicat convocant.

És obligació de l'empresa facilitar l'accés tant del Comitè de Vaga com dels Representants de la CGT a totes les dependències, per poder informar a les treballadores i comprovar el compliment dels serveis mínims.



## VI.- PUBLICITAT DE LA VAGA.

La publicitat de la realització d'una Vaga té dues vessants:

- Als i les usuàries dels serveis públics: les representants de les treballadores hauran de donar a la Vaga, abans del seu inici, la publicitat necessària per a que sigui coneguda per les usuàries del servei (article 4 del RDL 17/1977). Això es pot fer amb Notes, Rodes de premsa, cartes, octavetes, etc.
- Als treballadors i treballadores: davant la tasca informativa que s'ha de desenvolupar i, especialment, en els períodes de vaga, hem de tenir en compte que l'article 6.6 del RDL permet als i les treballadores en vaga fer publicitat d'aquesta de forma pacífica.

En relació a la publicitat de la Vaga també cal saber que:

- Les representants de les treballadores, això és, el Comitè de Vaga, tenen l'obligació abans de l'inici de la Vaga de donar la publicitat necessària perquè els i les usuàries del servei coneguin els motius, les dates, la durada, etc. Aquest dret-obligació també pot continuar durant el desenvolupament de la vaga i fins al seu final (article 6.6 RDL).
- La informació externa, es complementa amb la informació interna en el si de l'empresa, així que, després de la informació, es pot demanar a altres treballadores l'adhesió a la Vaga (Sentència del Tribunal Constitucional 254/1998).
- En la informació i la publicitat de la Vaga es posaran de manifest les seves circumstàncies i també l'exposició de les postures.
- Existeix la possibilitat de demanar solidaritat a terceres persones.
- Es pot dur a terme la recollida de fons sense fer ús de coaccions.
- Es pot dur a terme el repartiment d'octavetes, fulls informatius, etc. tant als clients i a l'opinió pública com a les mateixes treballadores.
- Es pot fer publicitat a la pàgina web del sindicat i també a l'intranet de l'empresa.
- I per últim, dins de la publicitat i informació de les vagues, es troben els denominats piquets informatius. En un altre apartat es tractarà el tema més a fons.

## VII.- SERVEIS MÍNIMS.

El dret de Vaga té, com a límit legal, que s'asseguri la prestació dels serveis essencials a la comunitat. En aquest sentit, en última instància, és potestat de l'Administració, el fixar els Serveis Mínims necessaris per garantir que les vagues convocades no tinguin conseqüències irreparables pels i les ciutadanes.

Els Servies Mínims són designats per l'Autoritat Governativa, normalment prèvia negociació, amb el que es coneix com a Decret de Serveis Mínims. Fet pel govern de l'estat, de la comunitat o del municipi.

La interpretació del que són Serveis Mínims ha de ser, segons la jurisprudència, restrictiva doncs entra amb col·lisió amb el Dret Fonamental de Vaga. Per tant, no hi ha Serveis Mínims en funció de si s'està davant d'un ens públic o privat, sinó que aquests depenen del bé concret.

La designació de Serveis Mínims es fa a cada Vaga, no existeix un llistat, però s'han declarat serveis mínims en: alguns mitjans de transport, en serveis sanitaris, hospitalaris i assistencials, en subministres, en l'ensenyament, en serveis d'emergència, en serveis de comunicació, etc.

El tema dels Serveis Mínims ha variat, ja que ara són exclusivament de caràcter personal. És a dir, a les diferents Administracions es limiten a designar el nombre de treballadores a les que es restringeix el seu dret de fer Vaga.

Així, es pot donar el cas que les treballadores de determinats llocs de treball mai puguin exercir el seu dret a Vaga, perquè treballen com si es tractés d'un dia normal, i que l'Administració no pateixi els efectes de la Vaga. En aquest sentit entenem que aquests serveis mínims poden ser vulneradors del dret de Vaga pel personal directament relacionat amb algun servei públic, ja que la imposició de serveis mínims només pot dur-se a terme per estar en col·lisió amb un altre dret fonamental.

La raó és clara: el dret constitucional a la Vaga no pot ser anul·lat.

**L'efectivitat d'una Vaga consisteix en impedir que el major nombre de llocs de treball funcioni.** El Decret de Serveis Mínims ha d'estar suficient motivat i pot ser impugnat a la jurisdicció contenciosa-administrativa si no s'hi està d'acord. La seva aplicació en cada cas concret s'ha d'impugnar per la via social.



## VIII.- DOCUMENTACIÓ QUE HA DE TENIR EL COMITÈ DE VAGA I LES TREBALLADORES.

El **Comitè de Vaga** ha de tenir a les seves mans un seguit de documentació per poder fer un seguiment de la vaga i evitar que es limiti o impedeixi el seu dret o es vulguin reduir els seus efectes.

Per una banda, l'empresa ha de facilitar al Comitè de Vaga una còpia de la **Circular que publiqui sobre els Serveis Mínims**. El Comitè ha de conèixer en quina mesura es troba retallat el seu dret a Vaga per evitar la inseguretat que genera i perquè és la seva obligació garantir la prestació d'aquests serveis.

Hem d'estar atentes a tota la documentació que sobre la Vaga i els Serveis Mínims que circuli per les empreses. Aquesta s'ha de fer arribar al Secretariat Permanent de l'àmbit corresponent.

Normalment vindrà en tant per cent, no nominalment, per tant, s'haurà de calcular quantes persones han de treballar per cada centre de treball, dependència i/o organisme.

També s'han de tenir les **resolucions Ministerials o d'altres Administracions Públiques**, aquestes tampoc no estableixen la relació de treballadores que assegurin la realització dels serveis mínims. La potestat en alguns casos es deriva als centres de treball i, per tant, s'han de pactar amb el Comitè de Vaga.

Tot i això, **les empreses estan obligades a entregar al Comitè de Vaga la relació nominal de treballadores que tenen assignats serveis mínims**.

Cal vigilar i controlar la quantitat de personal nominat pels serveis mínims, ja que ens molts casos són més dels estrictament necessaris i, fins i tot, es donen més cartes de serveis mínims de les establertes per l'empresa en la comunicació que li entrega al Comitè de Vaga. Aquests fets són una vulneració del Dret de Vaga.

Així, és necessari conèixer la Resolució Ministerial, o en el seu defecte, la Circular de la Presidència en l'àmbit estatal i les resolucions de les diferents Comunitats Autònomes en el seu àmbit, en les que es determinen els serveis mínims.

Si l'empresa no ens dóna trasllat d'aquestes consignes o circulars, hem d'aconseguir-les. En elles s'estableixen, de forma numèrica, els llocs que es determinen com a serveis mínims i els que estem obligades a garantir. Això sí, sempre i quan no sobrepassin el nombre del tant per cert establert a la Resolució Ministerial.



Per una altra banda, l'empresa o l'Administració ha de facilitar a les treballadores assignades pel compliment dels serveis mínims copia de la resolució emesa per l'Administració Pública corresponent on es decreten els serveis essencials, o en el seu defecte, la Circular de Presidència i/o Alcaldia ja que tot treballador a de conèixer en quina mesura es troba retallat el seu dret a Vaga, per poder actuar en conseqüència. Així com per poder garantir el compliment dels serveis mínims imposats.

A la Carta de Serveis Mínims hi han de constar els noms i cognoms de la treballadora i la seva categoria laboral, la resolució que autoritza l'establiment dels Serveis Mínims i, també, la Circular de Presidència i el període i serveis que han de realitzar-se per assegurar els serveis mínims imposats per resolució.

## IX.- ELS PIQUETS.

Els piquets informatius formen part del contingut essencial del dret a Vaga. La nostra tasca com a piquets és la d'informar als i les usuàries, però sobretot als i les treballadores susceptibles de participar a la Vaga. Poden informar i també persuadir als i les treballadores perquè es sumin a la Vaga, mentre ho fem de “manera pacífica”, sense intimidacions, amenaces, etc. i respectant, en tot moment, la llibertat d'aquelles que no vulguin secundar la vaga (així ho preveu l'article 6.4 del RDL) estarem dins de la “legalitat”.

Així és com està previst pel RDL, fer piquets informatius és un dret de les treballadores en Vaga, sense el qual ens veuríem privades de la necessària publicitat i demanda de solidaritat que tota Vaga necessita.

L'únic que hem de tenir en compte que l'article 315.3 del Codi Penal sanciona als que actuant en grup o individualment, però d'acord amb altres, coaccionin a altres persones a iniciar o continuar una Vaga, i ho sanciona amb penes de presó de 6 mesos a tres anys i multa de 6 a 12 mesos (preveu la sanció superior en grau).

La presència del dispositiu de seguretat previst per l'Empresa no ha d'esdevenir un obstacle, sempre que l'actuació sigui pacífica, ja que el que fem és absolutament legal i estem constitucionalment protegides.



Cal tenir en compte, que els guàrdies jurats de les empreses de seguretat tenen prohibit actuar en temes laborals (article 3.1 de la Llei 23/1992 de Seguretat Privada) de la mateixa manera que tampoc poden requerir de la identificació de les persones.

Les actuacions de qualsevol persones que impedeixi a representants de la CGT a dur a terme aquesta obligació legal és una actuació absolutament il·legítima, fet pel que es podrà denunciar o demandar en instàncies administratives (Inspecció de Treball) i judicials (Jutjats de Guàrdia).

## **X.- ADHESIÓ O NO ADHESIÓ A LA VAGA.**

Es poden donar casos, en que el o la Recursos Humans de l'Administració, sol·liciti als i les treballadores que manifestin amb anterioritat si secundaran o no la Vaga.

En relació a això recordem que **no existeix obligació legal de pronunciar-se prèviament si es secundarà la Vaga o no, i menys per escrit**. Per tant, cap treballadora està obligada a manifestar-se abans del començament de les aturades sobre si els secundarà o no. L'exercici del dret de Vaga és un dret d'exercici personal que es dóna a conèixer en el mateix moment de l'inici de les aturades pel fet de deixar de treballar. Per això l'empresa ha de donar prèviament, sota "he rebut", les cartes de serveis mínims a les treballadores que hagin estat assignades per assegurar la realització dels serveis mínims. Hi ha qui aconsella que unes hores abans de la Vaga s'avisí, per alguna manera que quedi constància (per exemple a través de burofax) que es realitzarà la Vaga, per evitar sancions.

Per exercir el dret de vaga o garantir exclusivament els serveis mínims pels treballadors assignats, cap treballador no podrà ser sancionat en aplicació del que determina el punt 1 de l'article 6 del RDL, que preveu que **per exercir el dret cap treballadora pugui ser sancionada, tret que durant la Vaga s'incorri en una falta laboral**.

La intenció que persegueix l'empresa volent saber amb anterioritat qui realitzarà els serveis mínims és transmetre una pressió a les treballadores i, en el cas de saber que no exerciran el dret de Vaga, adequar els seus recursos humans per tenir assegurat el desenvolupament normal en determinades dependències i serveis, contrarestant els efectes de la vaga.

La solució a aquesta actitud inadmissible la tenim nosaltres. En primer lloc, ens hem d'adherir a la Vaga, i després, hem de manifestar la nostra posició en el moment de l'inici de les aturades.



No obstant, si podem acreditar per qualsevol mitjà admès a dret, aquestes actuacions de l'empresari, es podran presentar denúncies i demandes per voler limitar o eliminar els efectes de la vaga.

Per últim, hem de saber que **qualsevol treballador es pot adherir a la Vaga en qualsevol moment de la mateixa, sempre i quan no tingui carta de serveis mínims i compleixi amb les prescripcions reglamentàries en matèria de seguretat. I al contrari, el personal en vaga pot anar a treballar en qualsevol moment de la mateixa.**

És a dir, s'ha de garantir el dret de posar-se en Vaga i també el dret de treballar durant el període de Vaga.

## **XI.- NORMES COMPLEMENTARIES.**

Les treballadores que hagin de dur a terme els seus serveis i garantir un servei essencial hauran de tenir en compte que:

- Les notificacions per complimentar aquests serveis han d'entregar-se per escrit, amb signatura de "he rebut" de la treballadora assignada. S'ha de fer constar la data i l'hora en que se'ns entrega o notifica.  
La comunicació haurà de ser sempre anterior a l'inici del període de Vaga.
- Han d'estar informades del contingut de la Resolució Ministerial que determina el Pla de Servei Essencial. Per tant, l'Empresa està obligada a proporcionar aquesta Resolució, o en el seu defecte, una Circular de Presidència que determina els serveis mínims imposats per la Resolució Ministerial. En aquest sentit, tota treballadora abans d'acceptar la carta de serveis mínims ha d'exigir a l'empresa aquests documents.
- El personal que no estigui designat per realitzar els serveis mínims i s'hagi posat en vaga, a la fi de la mateixa, es presentarà al seu centre de treball i no al lloc on hagués hagut de presentar-se si no hi hagués hagut vaga. Hauria de pot presentar-s'hi amb algun mitjà que deixés constància de que hi ha anat (amb representant sindical o legal, dir-ho per telegrama, burofax o, fins i tot, amb notari o testimonis perquè s'aixequi acta).
- En cap moment la jornada pel personal afectat per la carta de serveis mínims pot realitzar-se per damunt de la pactada en conveni.



La prestació del servei tenint en compte la Carta de Serveis Mínims:

- En conseqüència si hem estat requerides per la carta de serveis mínims haurem de prestar els nostres serveis, és a dir, treballar.

Si no hem estat assignats amb Carta de Serveis Mínims:

- Podem exercir lliurement el nostre dret de secundar la Vaga.
- Si ens adherim a la Vaga dins del torn de treball per no tenir assignats serveis mínims hem de deixar les instal·lacions de treball.
- Un cop s'acabi el temps d'aturada, si no s'ha acabat la jornada laboral, es tornarà a treballar com sempre fins que s'acabi la jornada.
- L'empresa ha d'organitzar el servei respectant el Conveni col·lectiu i/o la Normativa Laboral (jornada, descansos, etc.) tant per garantir la prestació dels serveis mínims com per normalitzar els horaris del personal establerts amb posterioritat al període d'aturada.

## XII- VULNERACIÓ DEL DRET A VAGA: ELS ESQUIROLS.

Com ja hem dit en reiterades ocasions, totes les accions que limitin o impedeixin exercir el dret a la Vaga o els seus efectes són vulneracions al Dret Fonamental de Vaga. El supòsit més habitual i que es pot acreditar és la suplantació de treballadores que exerceixen el seu dret de vaga per altres, ja sigui per treballadores de la mateixa empresa o per treballadores de fóra. Anteriorment hem vist que això podia ser objecte d'una sanció molt greu de la LISOS.

Així, l'empresari pot dur a terme actuacions dirigides a limitar l'eficàcia o els efectes de la Vaga, com, són la substitució de Treballadors i Treballadores. Aquestes es poden donar quan:

- Es cobreix el torn d'un treballador que s'adhereix a la Vaga, al no tenir carta de serveis mínims, amb personal de l'empresa.

Si ens trobem amb la substitució o reemplaçament per una treballadora de categoria inferior (exemple, el encarregat que cobreix el servei d'un treballador que està de Vaga) hem de saber que l'Estatut de les Treballadores estableix, al seu article 39.2, que en el cas *“que s'encomanin funcions inferiors aquesta ha d'estar justificada per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva”* i això també passat si es substitueix per treballadores de categoria superior.



- Es relleva a un treballador amb carta de serveis mínims perquè no vol fer tasques que no li corresponen habitualment.

Situacions de substitució de treballadores per relleu (exemple: encarregat que canvia un treballador de les seves funcions o del seu lloc de treball per un altre treballador o per ell mateix encarregat perquè aquest es nega a dur a terme tasques no contemplades en els serveis mínims).

- Es cobreix el torn d'un treballador que s'adhereix a la Vaga al no tenir carta de serveis mínims amb personal aliè a l'empresa.

La prohibició es troba en el punt 5 de l'article 6 estableix que "*Mentre duri la Vaga, l'empresari no podrà substituir als vaguistes per treballadors que no estiguessin vinculats a l'empresa al moment de ser comunicada la mateixa,...*".

Així, en resum, el que es coneix com a esquirolatge està prohibit tant:

- L'Esquirolatge extern.
  - L'empresari no pot substituir als vaguistes per treballadors que no estan vinculats amb l'empresa al temps de dur-se a terme el preavís (Sentència del Tribunal Suprem de 23 d'octubre de 1989). Tampoc es poden celebrar contractes amb una ETT per substituir les treballadores en vaga.
- Esquirolatge intern.
  - L'empresari no pot fer mobilitat funcional o geogràfica dels treballadors amb l'objectiu d'impedir o limitar el dret a vaga.
  - L'empresari no pot substituir els vaguistes per altres treballadors d'un altre centre de treball diferent i desplaçar-los per l'ocasió (Sentència del Tribunal Constitucional 123/1992).
  - L'empresari no pot substituir als vaguistes per altres del mateix centre de treball ja sigui d'inferior, igual o superior nivell professional perquè dugin a terme les mateixes tasques deixades de realitzar pels treballadors en vaga (Sentència del Tribunal Suprem de 8 de maig de 1995).

Totes aquestes sancions es poden denunciar, sempre haurem de tenir mitjans per provar-les, per via de la Inspecció de Treball o dels Jutjats Socials.

Quan les actuacions siguin considerades constitutives d'un delictes penal, perquè limiten o impedeixen el dret a vaga, ja sigui amb coaccions, amenaces, engany, abús de situació de necessitat, etc. s'haurà d'anar per la via penal (Jutjat de Guàrdia).

## **XII.- ELS EFECTES DE LA VAGA EN LES VAGUISTES.**

La participació a la Vaga té l'efecte immediat de deixar en suspens el nostre contracte de treball i no tenir dret al percebre el salari que ens correspon durant el període de vaga (article 6.2.del RDL 17/1977).

Pel que fa a l'afectació econòmica no existeix una fórmula de càlcul estàndard (depèn dels conceptes salarials percebuts i de la durada de la vaga). El que si que sembla clar és que només es pot descomptar el temps proporcional a la durada de la vaga.

Existeixen sentències que marquen algunes pautes genèriques. Per exemple, es permet descomptar:

- el salari dels dies de vaga
- el salari dels dies de descans i festius entre els dies de vaga
- la part proporcional de les pagues (inclosa la de beneficis)
- i la part proporcional del salari dels dies de descans setmanal

Però, no es pot descomptar:

- el nombre de dies festius anuals reconeguts per llei
- el període de vacances

Si no estem d'acord en com ens fan els descomptes sempre ens queda analitzar-ho jurídicament i, si cal, emprar la via legal de reclamació de quantitat als Jutjats Socials.

Si patim alguna discriminació relacionada amb exercir el nostre Dret a Vaga també podem anar a través del procediment de tutela de la llibertat sindical dels articles 175 a 182 de la Llei de Procediment Laboral (per exemple: traslladat de lloc o discriminació salarial per participar a la Vaga).

La vaga també afecta a l'alta i la cotització en la Seguretat Social. Es distingeix entre una vaga de:

- Tota la jornada: s'està en situació d' "alta especial", que implica la suspensió de l'obligació



per part de l'empresària de cotitzar. Incideix en les prestacions de la SS.

- Una part de la jornada: la treballadora continua d'alta real durant tota la jornada i no es tenen en compte les hores treballades (Resolució 5/3/1985). Es manté l'obligació de cotitzar, encara que la cotització serà proporcional al temps treballat.

Per evitar els efectes negatius en les prestacions les treballadores poden subscriure un conveni amb la TGSS per completar les bases de cotització i no patir les conseqüències evitant l'afectació en les prestacions (més informació pàgina de la Seguretat Social: apartat "*Trabajadoras*", "*Afiliación*", "*Convenios Especiales*", "*Supuestos especiales*" i "*Convenio Especial durante la situación de alta especial como consecuencia de huelga general o cierre patronal*"). Aquesta possibilitat existeix però és difícil d'utilitzar-se perquè és una despesa gran en un moment en que no es tenen ingressos.

Com es tradueix l'afectació en la Seguretat Social en alguns casos:

- Atur: els dies de vaga es tindran en compte com a dies cotitzats per calcular el període mínim d'ocupació de 360 dies que dóna el dret a percebre l'atur, però no comptarà a l'hora de determinar la durada de la prestació.
- La resta, la situació de vaga serà un temps neutre, i s'hauran de tenir en compte les cotitzacions efectivament realitzades amb anterioritat a l'esmentat període.

Així, en resum:

- Es suspèn el contracte de treball durant el temps estricte de durada de la Vaga
- Es produeixen els descomptes al salari esmentats. Cal estar a la doctrina de unificada de la Sentència del Tribunal Suprem de 18/04/1994, que resol que s'ha de descomptar per dia de vaga, el que correspon a aquest dia i el que proporcionalment correspondria de descans d'aquella setmana, a les pagues extraordinàries i a la participació en beneficis.
- No es causa baixa a la Seguretat Social sinó que a efectes de prestacions es passa a una situació d'alta especial. Es suspèn l'obligació de cotitzar per part de l'empresari i del treballador, etc.

L'exercici del dret de vaga no extingeix la relació de treball ni pot donar lloc a cap tipus de sanció, excepte si, durant el transcurs d'aquesta, s'incorreu en una falta laboral (article 6.1 del RDL).



Observacions: en tot cas s'han de respectar les normes establertes al Conveni Col·lectiu (jornada, descansos, funcions, mobilitat geogràfica i funcional temporal, etc.), en cas contrari, existeix un incompliment de Conveni que en diversos supòsits pot comportar, a més a més, un vulneració del dret de Vaga (suplantació de treballadores que exerceixen el seu dret de Vaga, etc.).

### **XIII.- EL SERVEI DE GUARDIA DE LA CGT.**

Durant tot el període de la vaga heu de comunicar al Comitè de Vaga de la vostra empresa, localitat o del Secretariat Permanent de *Catalunya* per donar notícies del seu desenvolupament. Sempre és positiu que es doni a conèixer tot el que està passant i ajuda a reforçar les nostres peticions com a vaguistes.

A la vegada, es poden utilitzar els telèfons de contacte amb el Secretariat Permanent que correspongui o amb el de Catalunya.

Tot això fa referència, sobretot pel cas actual d'una Vaga General.

### **XIV.- MODELS D'ESCRITS I DEMANDES.**

S'adjunten diferents models d'escrits:

1. Model d'escrit perquè el Delegat o Delegada del Comitè de CGT sol·licit que no li designin Serveis Mínims.
2. Model de denúncia per substitució o suplantació de Treballadores o per qualsevol fet que hagi succeït que es pugui emparar en els punts 1 i 2 de l'article 315 del Codi Penal.

**Model d'escrit perquè el Delegat o Delegada del Comitè de CGT sol·licit que no li designin Serveis Mínims.**

Per presentar a l'empresa.

**AL CAP DE RECURSOS HUMANS**

**DE .....**

....., com a treballador de ..... i amb categoria laboral .....

Mitjançant aquest escrit, i davant la Vaga General convocada pel Sindicat Confederació General del Treball (CGT) pel dia xxxx, li comunico que no m'assigni Serveis Mínims, ja que com a representant de la CGT he d'auxiliar en els drets i obligacions establerts pel Real Decret Llei 17/1977, de 4 de març, pel Comitè de Vaga, dins de l'àmbit territorial de la meva representació.

A ....., el ..... de ..... de 20.....

Signat.-



**Model de denúncia per substitució o suplantació de Treballadores o per qualsevol fet que hagi succeït que es pugui emparar en els punts 1 i 2 de l'article 315 del Codi Penal.**

Es pot interposar la denúncia davant del Jutjat per part del representant de la CGT.. Cal proves. Com a mínim dos testimonis i, a més, s'hauria d'adjuntar una còpia de la Resolució Ministerial de Serveis Mínims, els quadres de serveis i qualsevol altra documentació o prova que acrediti l'actuació il·lícita.

**AL JUTJAT PENAL**

**DE .....**

....., major d'edat i amb DNI .....,  
amb domicili a efecte de notificacions a .....  
de ....., davant del Jutjat compareix i com sigui més adient en Dret, **DIC:**

Que mitjançant aquest escrit vinc a interposar **DENUNCIA** contra .....,  
com a ..... de l'empresa ....., per considerar que  
els fets que a continuació es descriuen són constitutius d'un **DELICTE CONTRA ELS DRETS DE  
LES TREBALLADORS PER IMPEDIR I LIMITAR EL SEU EXERCICI DEL DRET A VAGA**,  
tipificat a l'article 315 del Codi Penal, reservant-se el dret de poder fer una posterior qualificació i  
tipificació del succeït.

**FETS**

PRIMER.- El passat dia ....., trobant-se els i les treballadores  
de ..... en un període de Vaga legal, .....

SEGON.- .....

TERCER.- ..... (Afegir testimonis dels fets i documentació)

Per l'exposat,

**AL JUTJAT SOL·LICITO:** Que tingui per presentat aquest escrit amb les seves còpies i amb els documents que s'adjunten, i que l'admeti, que tingui per fetes les manifestacions que en ell s'hi contenen, i previs els tràmits legals pertinents, es duguin a terme les diligències oportunes per instruir el procediment i es determini l'existència d'un delicte contra els drets de les treballadores.

A ....., el ..... de ..... de 20.....

Signat.-



**EDITA:**

**CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA**  
**COMITÈ CONFEDERAL – SECRETARIAT PERMANENT**  
**SECRETARIA DE JURÍDICA**

Via Laietana núm.18, Planta 9 Barcelona

Tefl. 692 05 73 91 Correu: s-juridica@cgtcatalunya.cat

