



Guia laboral bàsica

LA VAGA

intersindical-csc.cat



CAPÍTOL 12. LA VAGA

Procediment

Convocatòria

Preavis

Comitè de vaga

Fi de la vaga

Serveis mínims

Publicitat de la vaga

Conseqüències de la vaga

Descomptes

CAPÍTOL 12.

LA VAGA

R.D.17/77, Art. 28.2 de la Constitució, Sta. T.C.11/81. Art. de la Llei 42/94

L'article 28. 2 de la Constitució reconeix el dret a vaga dels treballadors per a la defensa dels seus interessos.

El Real Decret-Llei 17/1977, de 4 de març, assenyala que la vaga és il.legal (art.11):

- Quan s'iniciï o sostingui per motius polítics o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors afectats.
- Quan sigui de solidaritat o recolzament, excepte que afecti "directament" a l'interès professional dels qui ho promoguin o sostinguin.

El Tribunal Constitucional ha declarat que és inconstitucional l'expressió "directament", que els "treballadors vaguistes poden tenir un interès que els faci solidaris amb altres treballadors" i que el termini "professional" ha d'entendre's referit als interessos que afectin als treballadors com a tals i no com a membres d'una categoria laboral específica. La jurisprudència del Tribunal Suprem assenyala que el model de vaga constitucional no és el contractual (per aconseguir un conveni), sinó el professional, admetent les vagues de solidaritat. I són legals les vagues contra la política socioeconòmica del govern.

- Quan tingui per objecte alterar, dintre del termini de vigència, el que s'ha pactat en un conveni o el que s'ha establert per Laude.

Però, segons doctrina del Tribunal Constitucional, res impedeix la vaga durant el període de vigència del conveni per a reclamar una interpretació d'aquest (en un determinat sentit), o exigir reivindicacions que no impliquin modificació del conveni; inclús és possible reclamar la alteració del conveni si hi ha incompliment d'aquest per la part empresarial, o si s'ha produït un canvi absolut i radical de les circumstàncies.

- d) Quan es produeixi contravenint el que es disposa al present Real decret Llei, o el que s'ha pactat al conveni col·lectiu per a resoldre els conflictes.

Procediment

Convocatòria

La convocatòria d'una vaga ha de decidir-se per acord:

- a) dels representants legals dels treballadors
- b) els treballadors en votació secreta
- c) de les organitzacions sindicals amb implantació.

Preavis

Una vegada s'ha pres la decisió de convocar una vaga, s'ha de comunicar a l'empresari, o representació patronal corresponent i a l'Autoritat Laboral competent.

Aquest preavis s'ha de realitzar per escrit, amb una antelació mínima de 5 dies (10 en serveis públics), i ha de contenir com a mínim: els objectius de la vaga, les mesures preses per a evitar-la, data d'inici i composició del Comitè de Vaga.

Comitè de vaga

Format per un màxim de 12 treballadors afectats. Ha de participar en accions que puguin derivar en la solució de la vaga, són els legitimats per a negociar la solució de la vaga i garantir la presentació dels serveis mínims, etc.

Fi de la vaga

La vaga pot finalitzar per compliment del termini, acord entre les parts, l'acord aconseguit té valor de conveni col·lectiu, per desistiment dels convocants, per arbitratge obligatori.

Serveis mínims

En cas que la vaga convocada afecti a sectors encarregats de la prestació dels serveis públics s'han d'establir serveis mínims.

La fixació dels serveis mínims es faran de forma compartida pels empresaris o l'administració i els vaguistes o els seus representant, davant una manca d'acord, s'estableixen per autoritat laboral, de manera motivada i aclarint els criteris que s'han seguit per tal de fixar-los.

Per a l'establiment dels serveis mínims s'ha de tenir en compte que aquests siguin raonables i que mantinguin una proporció als possibles perjudicis que la vaga pot produir a tercers.

No seran legals uns serveis mínims que pretenguin mantenir tota l'activitat.

Publicitat de vaga

Els vaguistes i els seus representants poden fer, de forma pacífica, publicitat de la vaga, respectant sempre el dret al treball dels no vaguistes.

Ens trobem amb la figura dels piquets, que són grups de treballadors amb la missió d'informar i fer publicitat de la vaga, pacíficament.

És il·legal, impedir l'accés al centre de treball, o utilitzar la violència, la coacció o la intimidació. està sancionat pel Codi Penal.

Conseqüències de la vaga

Durant el període de vaga se suspèn el contracte de treball, és a dir no hi ha obligació de treballar, ni de retribuir pels serveis, ni de cotitzar a la Seguretat Social, restant a la Seguretat Social en situació d'assimilació a l'alta.

El temps que s'estigui en vaga:

- No impedeix el reconeixement i percepció del subsidi per maternitat.
- No s'aplica la teoria del parèntesi, als efectes de càlcul de la base reguladora per la Incapacitat Permanent Total sinó que es calcula aquest període amb bases mínimes.
- El subsidi d'incapacitat temporal es manté si el treballador ja estava de baixa en el moment d'iniciar-se la vaga.
- Si la incapacitat temporal es produeix durant la vaga total, no es té dret a percebre el subsidi fins que finalitzi i , si és vaga parcial, s'ha de tenir dret a percebre el subsidi però disminuït en la mateixa proporció que s'hagi reduït la jornada.
- Els dies de vaga s'assimilen a dies cotitzats per a determinar el període mínim d'ocupació de 360 dies per a tenir dret a prestacions.
- S'aplica la teoria del parèntesi - és a dir, es considera període neutre, havent-se d'agafar les cotitzacions immediatament anteriors a l'inici de la vaga- als efectes de càlcul de la base reguladora per a la prestació d'atur.

L'exercici de vaga no és causa d'acomiadament ni pot originar cap sanció, excepte que el treballador, durant la vaga, incorri en falta laboral.

Descomptes

Els dies que s'ha estat en situació de vaga, no han de ser retribuïts, per la qual cosa la nòmina corresponent portarà uns descomptes que s'han de fer seguint els següents criteris:

- el descompte es realitzarà sobre els dies no treballats i sobre els dies de descans o festius d'aquesta setmana, i sobre les pagues extres.
- no poden descomptar-se dies de vacances ni dels 14 festius anuals.
- el descompte s'ha de realitzar segons salari diari - excepte quan es cobri per hores o en supòsits de repartiment irregular de la jornada.