

RECOMANACIONS SOBRE LA VAGA GENERAL CONVOCADA PER EL 14 DE NOVEMBRE DE 2012

Amb relació a la vaga general convocada per CC.OO i UGT per al dimarts 14 de novembre, us fem arribar un conjunt de recomanacions (obertura de centres de treball, serveis mínims de manteniment i seguretat, ocupació del centre de treball, drets d'informació i reunió dels treballadors durant la vaga, tancament de la patronal i els efectes jurídics de la participació en la vaga) així com el procediment a seguir per les empreses a efectes de cotització a la Seguretat Social.

RECOMANACIONS

- **Obertura dels centres de treball**

Les empreses es mantindran obertes al iniciar-se i durant tota la jornada de vaga per fer possible l'entrada del personal que desitgi fer ús del seu dret a treballar, dret reconegut en la Constitució (art. 35 Constitució Espanyola), i no vulgui adherir-se a la vaga. "Es respectarà la llibertat de treball d'aquells treballadors que no vulguin sumar-se a la vaga" (ar. 6.4 RD Llei 17/1977 de 4 de març).

- **Serveis mínims de manteniment i Seguretat**

La direcció de l'empresa, en col·laboració amb els representants dels treballadors, hauran de designar les persones necessàries per al compliment dels serveis mínims i seguretat necessària per garantir la seguretat de les persones i les coses, el manteniment dels locals, maquinaria, instal·lacions, matèria prima i qualsevol altre atenció necessària per la represa de l'activitat de l'empresa. En cas de falta de cooperació dels representants del treballadors, podrà designar-se'n un directament per l'empresa.

- **Ocupació del centre de treball i drets d'informació i reunió dels treballadors durant la vaga:**

“L'exercici del dret a vaga haurà de realitzar-se, precisament, mitjançant la cessació de la prestació de serveis pels treballadors afectats i sense ocupació per els mateixos del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències” (art. 7.1 RD-Llei 17/77). Aquesta prohibició d'ocupar el centre de treball no limita l'exercici del dret de reunió dels treballadors. Aquesta ha de ser fora de l'horari de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa, resolent mitjançant votació si desitgen o no secundar la convocatòria de vaga.

L'actuació dels piquets s'haurà de limitar purament a tasques informatives o de propaganda de les raons de la vaga. Qualsevol acte que superi aquesta intenció converteix l'acció del piquet en il·legal en quant tracta d'impedir el exercici del dret al treball i a no secundar la convocatòria a vaga.

Es aconsellable que els empresaris posin en coneixement de l'autoritat governativa els fets que els afectin en aquest tipus de situacions tant aviat com es produeixin.

- **Tancament de la patronal:**

Els empresaris només podran procedir al tancament del centre de treball en cas de vaga quan existeixi un evident perill de violència per a les persones o de danys greus per a les coses, ocupació il·legal del centre de treball o perill de que aquesta es produeixi, o que el volum de les inassistències o irregularitats en el treball impedeixin greument el procés normal de producció (Art. 12 RD-Llei 17/1977). L'empresari haurà comunicar-ho a l'Autoritat Laboral en el termini de 12 hores i el tancament es limitarà al temps indispensable per assegurar la represa de l'activitat de l'empresa, o per la remoció de les causes que el motiven (Art. 13 RD-Llei 17/1977).

El tancament patronal efectuat dins d'aquests termes produirà respecte al personal afectat la suspensió del contracte de treball, passant a situació d'alta especial, amb suspensió de l'obligació de pagar els salaris i cotitzacions.

- **Efectes de la participació a la vaga**

Es convenient informar els treballadors sobre les conseqüències que té la vaga per als que hi participen.

- El contracte de treball i el període de prova queden en suspensió durant el temps que duri la vaga.
- L'exercici de la vaga no extingeix la relació laboral. Durant la vaga, el contracte es considera en suspensió quedant per tant suspeses les obligacions recíproques de treballar i abonar el salari corresponent al període de temps durant el qual es prolongui la situació de vaga. Per tant, hauran de descomptar-se les parts proporcionals corresponents al salari base i complements salarials així parts proporcionals de pagues extraordinàries.

No es descomptaran els complements extra salarials (desgast d'eines, plus distància, etc...) però sí sobre altres conceptes tant en la seva duració com en la seva retribució.

- A efectes de la seguretat social el treballador roman en situació "d'alta especial", amb suspensió de l'obligació de cotitzar per part de l'empresari i el treballador.
- Els efectes del tancament patronal són els mateixos que els complements per a la vaga, tant a nivell salarial com de Seguretat Social.
- El dret de la vaga es troba reconegut constitucionalment i per tant no pot derivar-se per als treballadors que l'exerceixin sanció laboral havent-se de respectar l'exercici de la mateixa.
- De la mateixa manera la situació de vaga no pot atemptar contra la llibertat d'aquells treballadors que no vulguin fer sumar-se a ella. Incorreran en responsabilitat aquells que tractin d'impedir l'accés al treball d'aquells treballadors que no vulguin secundar la vaga. L'article 315.5 del Codi Penal regula el delictes de coaccions laborals.
- Com la vaga ha estat convocada per les centrals sindicals majoritàries no es necessari que la seva realització es comuniqui empresa per empresa i que en elles s'adopti acords particulars sumant-se o no a ella. Convocada la vaga a nivell supraempresarial aquesta esdevé un dret

individual de cada treballador que no poden quedar vinculats en quant al seu exercici a les decisions que es prenguin en cada centre de treball per el representants dels treballadors o per la majoria d'aquests en assemblea.

- En tant duri la vaga l'empresari no podrà substituir als vaguesistes per treballadors que no estiguessin vinculats a l'empresa al temps de ser comunicada la mateixa.
- El treballador en vaga no té dret a la prestació per atur, per no considerar-se aturats els que cessin voluntàriament en el treball.

PROCEDIEMENT A SEGUIR A EFECTES DE COTITZACIÓ

1. L'exercici del Dret de Vaga per part del treballador assalariat es una de les causes de suspensió de contracte de treball contemplats per l'Art. 45 del Estatut dels Treballadors. Com a tal suspensió contractual exonera al treballador de prestar els seus serveis i al empresari d'abonar el salari corresponent al període de temps durant el qual es prolongui la situació de vaga.
2. Durant la vaga, el treballador no causa baixa a la Seguretat Social sinó que passa a la situació "d'Alta Especial", no existint obligació de cotitzar ni per l'empresari, ni per el treballador.
3. En aquells casos de vaga en què el treballador mantingui part de la seva activitat laboral en jornada, s'aplicaran, a efectes de cotització, les següents normes:
 - a) Es cotitzarà per els salaris realment percebuts, encara quant el seu import resulti inferior a la base mínima de cotització per a la categoria professional de que es tracti.
 - b) Els treballadors romandran en situació d'alta a la Seguretat Social durant tota la jornada amb independència del nombre d'hores treballades.

4. El procediment a seguir per les empreses per quedar exonerades de l'obligació de cotitzar pels treballadors que exerceixin el seu dret a la vaga (tant de forma parcial durant part de la jornada, com durant tota ella) és el següent:
- a) Les empreses presentaran davant la Direcció Provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social o Administració de la Seguretat Social corresponent LA RELACIÓ NOMINAL dels treballadors que el seu contracte de treball quedi suspès com a conseqüència de l'exercici del dret a vaga.
 - b) Aquesta relació haurà presentar-se en el termini de CINCO DIES NATURALS a partir del dia següent al del cessament en el treball per causa de la vaga.
 - c) Aquesta relació ha de contenir, respecte de cada treballador, les següents dades:
 - Nom i Cognoms
 - Nº d'afiliació a la Seguretat Social
 - Data del cessament en el treball i raons que la van motivar.
 - d) Les empreses, en la mateixa forma i termini, hauran de notificar a la Seguretat Social, la data de REINCORPORACIÓ AL TREBALL. En el termini de cinc dies naturals, es contaràn, òbviament, a partir d'aquell en que es produeixi la reincorporació dels treballadors.