

Informació sobre la vaga general del dia 29 de març de 2012

Barcelona, dimecres, 21 de març de 2012

Davant la CONVOCATÒRIA DE VAGA GENERAL per al dia 29 de març de 2012, Foment del Treball Nacional ha considerat oportú remetre la present nota informativa adreçada a les empreses, on es recullen determinats aspectes que es deriven de l'exercici del dret de vaga:

Dret de reunió

En relació amb la possibilitat de celebració d'assemblees en el centre de treball en els dies previs a la vaga, s'ha de tenir en compte el que estableix la LOLS¹:

- Els treballadors afiliats a un sindicat podran², en l'àmbit de l'empresa o centre de treball i prèvia notificació a l'empresari, celebrar reunions i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- Els càrrecs electius a nivell provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret³ a l'assistència i l'accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació l'empresari, i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.
- Els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret⁴ a reunir-se en assemblea. Podrà ser convocada pels delegats de personal, el comitè d'empresa, o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. L'assemblea serà presidida, pel comitè d'empresa (o delegats de personal, en el seu cas), que seran responsables del normal desenvolupament de la mateixa, així com de la presència en l'assemblea de persones no pertanyents a l'empresa. Només s'hi poden tractar en la mateixa assumptes que figurin prèviament inclosos en l'ordre del dia. La presidència comunicarà a l'empresari la convocatòria i els noms de les persones no pertanyents a l'empresa que assistiran a l'assemblea i acordarà amb aquesta les mesures oportunes per evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

¹ Llei Orgànica de Llibertat sindical.

² Article 8.1.b) de la LOLS

³ Article 9.1.c) de la LOLS

⁴ Article 77 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors

Obertura del centre de treball durant la vaga

L'empresari ha d'obrir normalment els seus centres de treball a l'inici de la jornada durant el dia de la vaga. S'ha de permetre l'entrada a la feina i la realització de la mateixa d'aquells treballadors que facin ús del seu dret constitucional al treball⁵.

Serveis necessaris de seguretat i manteniment

El Comitè de vaga haurà de garantir durant la mateixa la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, manteniment dels locals, maquinària, instal·lacions, matèries primeres i qualsevol altra atenció que fos necessària per a la ulterior represa de les tasques de l'empresa. *Correspon a l'empresari la designació dels treballadors que hagin d'efectuar aquests serveis*⁶.

En relació amb l'últim apartat del paràgraf anterior i que s'assenyala en cursiva, cal tenir en compte que va ser declarat inconstitucional i nul pel Tribunal Constitucional⁷. En aquest sentit, l'empresari no pot fixar unilateralment els treballadors que hagin de prestar aquests serveis.

Per tant, les propostes de mesures de seguretat i serveis necessaris corresponen a l'empresari, però la designació dels treballadors que hagin de prestar aquests serveis és una facultat compartida entre l'empresari i el comitè de vaga.

Serveis mínims (essencials per a la comunitat)

Quan la vaga es declari en empreses encarregades de la prestació de qualsevol gènere de serveis públics o de reconeguda i inajornable necessitat i concorrin circumstàncies d'especial gravetat, l'autoritat governativa pot acordar les mesures necessàries per assegurar el funcionament dels serveis. El Govern, així mateix, podrà adoptar a tals finalitats les mesures d'intervenció adequades⁸.

⁵ Article 35 de la Constitució Espanyola

⁶ Article 6.7 del Reial Decret-Llei 17/1977, de 4 de març

⁷ L'última part de l'apartat 7 de l'article 6 del Reial decret llei 17/1977 pel que fa a l'atribució exclusiva a l'empresari de la facultat de designar els treballadors que durant la vaga hagin de vetllar pel manteniment dels locals, maquinària i instal·lacions, va ser declarat inconstitucional i nul per la decisió de la Sentència del Tribunal Constitucional de 8 d'abril de 1981.

⁸ Article 10, paràgraf 2º del Reial Decret-Llei 17/1977

Tancament patronal

Els empresaris només podran procedir al tancament⁹ del centre de treball en cas de vaga o qualsevol altra modalitat d'irregularitat col·lectiva en el règim de treball, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

- Existència de perill notori de violència per a les persones o de danys greus per a les coses.
- Ocupació il·legal del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències, o perill cert de que aquesta es produeixi.
- Que el volum de la inassistència o irregularitats en la feina impedeixin greument el procés normal de producció.

El tancament patronal efectuat en aquests termes, produirà respecte al personal afectat la suspensió del contracte de treball, passant el treballador a situació d'alta especial, amb suspensió de l'obligació de pagament de salaris i cotització¹⁰.

L'empresari que d'acord amb els paràgrafs anteriors procedís al tancament del centre de treball, ha de posar en coneixement de l'autoritat laboral en el termini de dotze hores¹¹.

El tancament dels centres de treball es limitarà al temps indispensable per assegurar la represa de l'activitat de l'empresa, o per a la remoció de les causes que el van motivar¹¹.

Efectes de l'exercici del dret de vaga

- Sobre la relació laboral:** Amb l'exercici del dret de vaga no s'extingeix la relació laboral, sinó que es produeix la suspensió del contracte de treball, restant el treballador en situació d'alta especial, mentre duri la vaga.
- Sobre el salari:** L'exercici del dret de vaga comporta de forma natural la pèrdua de la retribució corresponent al període de la seva durada.

La retribució que l'empresari pot detraure per cada dia de vaga comprèn, no només el salari de la jornada (salari base i complements salarials), sinó també:

- La part proporcional de les pagues extraordinàries.
 - La part proporcional de la retribució dels dies de descans setmanal corresponent a la setmana en què es produeix la vaga.
- Sobre la cotització:** el treballador en vaga romandrà en situació de "alta especial" en la Seguretat Social mentre duri la vaga, la qual cosa suposa el manteniment de l'alta formal però amb suspensió de l'obligació de cotitzar per part de l'empresari i del propi treballador.

⁹ Article 12 del Reial Decret-Llei 17/1977

¹⁰ És a dir, produirà els efectes previstos en les paràgrafs 1,2, i 3 de l'article 6 del RD-Llei 17/1977

¹¹ Article 13 del RD-Llei 17/1977

Durant la situació de "alta especial" es manté l'obligació de les empreses d'efectuar el pagament delegat de prestacions.

El procediment a seguir per l'empresari davant la TGSS en una situació de vaga, és el següent:

- a) Presentació de la relació nominal de treballadors el contracte dels quals quedi suspès com a conseqüència de l'exercici del dret de vaga.
- b) Aquesta relació ha de presentar-se en el termini de 5 dies naturals, a partir del dia següent al del cessament en el treball, i ha de contenir, respecte de cada treballador afectat, la data de cessament en el treball, les raons que ho van motivar i el nombre d'afiliació a la Seguretat Social.
- c) Els empresaris estan obligats a notificar la data de reincorporació en idèntica forma i termini.

Altres circumstàncies

- La realització d'actes lesius del dret de vaga per part de l'empresari o el seu exercici irregular per part dels treballadors pot donar lloc a responsabilitat administrativa, penal, civil i laboral.
- Poden incórrer en responsabilitat¹² els qui coaccionin a altres persones a iniciar o continuar una vaga. El RD-llei 17/1977 disposa en el seu article 6.4 que es respectarà la llibertat de treball d'aquells treballadors que no volguessin sumar-se a la vaga.
- També pot incórrer en responsabilitat¹³ els qui impedissin o limitessin l'exercici del dret de vaga.
- En el decurs de la vaga, l'empresari no podrà substituir als vaguistes per treballadors que no estiguessin vinculats a l'empresa al temps de ser comunicada la mateixa, excepte cas d'incompliment de les obligacions derivades de l'acord dels serveis de seguretat i manteniment¹⁴.
- El període de prova establert en un contracte es suspèn mentre duri la vaga.
- La situació d'alta especial dels treballadors en vaga total es considera com assimilada a la d'alta a l'efecte del conjunt de l'acció protectora, amb determinades particularitats en les prestacions d'incapacitat temporal i d'atur.

1. Incapacitat temporal: Si la vaga es declara quan el treballador està en situació d'IT, manté el seu dret a la prestació per IT. Quan la baixa mèdica es produeix durant la vaga, el treballador no té dret a la prestació econòmica per incapacitat temporal mentre es trobi en situació d'alta especial. Això no impedeix que es generi dret a l'assistència sanitària. En aquest supòsit, les prestacions comencen a percebre's en concloure la vaga i finalitzar la situació d'alta especial.
2. Atur: El treballador no té dret a prestacions per atur pel fet mateix de la suspensió del seu contracte de treball originada per l'exercici del dret de vaga, si bé els dies de vaga s'assimilen a dies cotitzats per determinar el període mínim d'ocupació de 360 dies necessari per aconseguir el dret a la prestació contributiva.

¹² Article 315.3 relatiu al delictes de coaccions laborals.

¹³ Art. 315.1 i 2 del Còdic Penal

¹⁴ Article 6.5 del Reial Decret-llei 17/1977.

Efectes en els supòsits de participació en una vaga il·legal

L'article 11.1.a) del RD-Llei 17/1947 considera que la vaga és il·legal, entre d'altres supòsits, "Quan s'iniciï o se sostingui per motius polítics o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors afectats". No obstant això, el Tribunal Constitucional ¹⁵ no va considerar il·legal la vaga general convocada en tota Espanya el 14-12-1988.

Quant als efectes sobre els treballadors vaguistes que participen en una vaga il·legal, es produeix la suspensió del contracte de treball, amb els mateixos efectes salarials que en les vagues lícites, però a més, l'empresa pot reduir la durada de les vacances en proporció al temps de participació en la vaga ¹⁶.

D'altra banda, la participació activa en una vaga il·legal no està recollida específicament com a causa d'acomiadament, per la qual cosa *serà la manera particular de participació del treballador en una vaga il·legal concreta i els actes personalment realitzats en la mateixa, la que permetrà decidir si els mateixos queden subsumits en alguna de les causes establertes per a l'acomiadament disciplinari, i en particular, en les d'indisciplina o desobediència, o transgressió de la bona fe contractual, i si l'incompliment contractual és greu i culpable*¹⁷.

¹⁵ Sentència del Tribunal Constitucional nº 36/1993 de 8/2/1993 publicada en el BOE de 11/3/1993.

¹⁶ Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya nº 384/1997 de 3 de febrer.

¹⁷ Sentència del Tribunal Suprem nº 1.368 de 18 de juliol de 1986.