ASO CORPORATE

GUIA JURÍDICA I PRÀCTICA

DEFENSA EL TEU DRET DE VAGA

Què pots fer si l'empresa t'amenaça, et sanciona, et discrimina o t'acomiada per participar en una vaga.

Guia per a treballadors: drets, terminis, vies de reclamació, llista de verificació i formularis per conservar proves.

EDICIÓ ESPECIAL · VAGA GENERAL 11 NOV 2026

Per a treballadors de Barcelona, Sabadell, Barberà del Vallès, Terrassa i de tot l'Estat.

ASO CORPORATE · DEPARTAMENT JURÍDIC-LABORAL

www.asocorporate.com | 93 718 50 21 | hello@asocorporate.com

Actualització: 09/11/2026 · Document informatiu · No substitueix l'assessorament individual.

01 | MARC LEGAL

El teu dret de vaga està protegit

L'article 28.2 de la Constitució reconeix el dret fonamental de vaga. La protecció arriba a les persones que participen legítimament en una convocatòria que els és aplicable.

Què has de saber

- **No necessites autorització.** En general, no has de demanar permís ni comunicar individualment i amb antelació que secundaràs una vaga legal.
- **No cal estar afiliat a cap sindicat.** Pots participar-hi sense pertànyer al sindicat convocant.
- **L'empresa no pot castigar-te per exercir aquest dret.** L'article 6.1 del RDL 17/1977 prohibeix sancionar l'exercici legítim de la vaga.
- **El contracte no s'extingeix.** Durant la vaga queda suspès, amb els efectes legals corresponents sobre el salari i la cotització.
- **També tens aquesta protecció** si tens un contracte temporal, treballes a temps parcial o ets en període de prova.
- **Cal respectar els drets de tothom:** qui no vulgui fer vaga té dret a treballar; els piquets informatius han d'actuar pacíficament.

> **IMPORTANT**
>
> Un dret fonamental no empara qualsevol conducta durant la vaga. També s'han de respectar els límits legals, la seguretat i, quan pertoqui, els serveis mínims.

Normativa bàsica

Constitució espanyola, art. 28.2; Reial decret llei 17/1977, art. 6; Estatut dels Treballadors, arts. 4, 45 i 55.

02 | PREPARACIÓ

Abans de la vaga: actua amb criteri

Informa't de la convocatòria concreta (dia, horari i torns) i comprova si treballes en un servei essencial o en tasques de seguretat i manteniment.

Com preparar-te

- **Comprova l'abast de la convocatòria.** Algunes vagues tenen regles específiques per als torns de nit o continuats.
- **No signis renúncies obligatòries.** Si t'exigeixen un compromís de no participar-hi, conserva'n una còpia i consulta un professional.
- **Desa les comunicacions.** Conserva missatges dels responsables, correus, circulars i instruccions sobre la vaga.
- **Comprova els serveis mínims si t'afecten.** Demana la resolució o el fonament jurídic de la teva designació.
- **Evita conflictes innecessaris.** Actua pacíficament, no obstaculitzis qui vulgui treballar i respecta les normes de seguretat.

> **SI L'EMPRESA ET PREGUNTA**
>
> La mera pregunta no és automàticament il·lícita: cal valorar-ne el context. Exigir declaracions obligatòries o pressionar perquè renunciïs pot ser qüestionable. Anota qui hi va intervenir, què es va dir i quan.

Si reps amenaces verbals

Anota immediatament la **data, l'hora, el lloc, les paraules utilitzades, les persones presents i els possibles testimonis**. Conserva només proves obtingudes lícitament, sense accedir a dades alienes.

03 | EXERCICI DEL DRET

Durant la vaga: què passa realment?

El dret de vaga protegeix la decisió legítima d'aturar l'activitat, però també té efectes laborals que convé conèixer.

Salari, vacances i Seguretat Social

- **Salari:** durant el temps de vaga no es merita la retribució corresponent. Hi pot haver efectes proporcionals legalment procedents sobre pagues extraordinàries i descans setmanal.
- **Vacances:** no es poden reduir els dies de vacances per participar legítimament en la vaga.
- **Seguretat Social:** es manté una situació d'alta especial amb suspensió de l'obligació de cotitzar durant el període de vaga, segons les regles aplicables.
- **Vaga parcial:** no implica necessàriament perdre el salari de tota la jornada; cal comprovar-ne les hores i els conceptes afectats.

Piquets i manifestacions

És permesa la difusió pacífica de la vaga. No queden emparades les amenaces, la violència ni les coaccions contra les persones que decideixen treballar. Cal respectar totes les altres obligacions legals.

L'empresa diu que ets imprescindible?

Ser important per a la producció no elimina per si sol el dret de vaga. Cal distingir els serveis mínims dictats per l'autoritat competent de les tasques de seguretat i manteniment previstes legalment.

> **SI VOLS TREBALLAR, PERÒ NO POTS ARRIBAR**
>
> Una incidència de transport o d'accés no equival automàticament a fer vaga. Comunica-la pels canals habituals i conserva'n els justificants. El tractament laboral i salarial depèn de cada cas.

04 | DETECCIÓ

Quan pot existir una represàlia?

Una decisió empresarial posterior a la vaga no és il·legal només pel fet de produir-se després. L'anàlisi jurídica cerca indicis de connexió amb l'exercici del dret.

- **AMENACES**
  «Si fas vaga, no continues» o «no et renovarem el contracte».

- **SANCIONS**
  Amonestació, suspensió o expedient pel simple fet de secundar la vaga.

- **ACOMIADAMENT**
  Extinció de la relació laboral com a càstig per haver participat en una vaga legal.

- **CANVIS PERJUDICIALS**
  Canvi de torn, trasllat, funcions o condicions utilitzat com a represàlia.

- **TRACTE DISCRIMINATORI**
  Exclusió d'incentius, formació o ascensos pel fet d'haver fet vaga.

- **PRESSIONS**
  Obligació de signar que no faràs vaga o d'acceptar una renúncia anticipada.

CLAU JURÍDICA

És important acreditar indicis (missatges, testimonis, dates o canvis de tracte). L'empresa pot justificar mesures legítimes alienes a la vaga. Cada cas exigeix una anàlisi individual.

05 | REACCIÓ URGENT

Si reps una sanció o un acomiadament

Actua de seguida: els terminis processals poden caducar encara que estiguis esperant una resposta informal de l'empresa.

20 DIES HÀBILS: TERMINI ESSENCIAL

La impugnació de l'acomiadament i, amb caràcter general, de les sancions disciplinàries està subjecta a un termini de 20 dies hàbils, segons les regles processals aplicables (LRJS, arts. 103 i 114). No són 20 dies naturals.

Què has de fer el mateix dia que reps la comunicació

- **Conserva tota la carta.** Desa també el sobre, el correu, el justificant i la data exacta de recepció.
- **No signis una conformitat que no vols donar.** Si signes només la recepció, pots afegir-hi «rebut, no conforme» i la data real.
- **No confiïs només en converses verbals.** Consulta immediatament el termini i el procediment per impugnar la mesura.
- **Recull indicis.** Missatges previs, referències a la vaga, persones afectades i canvis posteriors.
- **No presentis una baixa voluntària sota pressió.** Abans d'acceptar un acord o una extinció, demana assessorament.

Si es declara nul l'acomiadament

Amb caràcter general, comporta **readmissió i salaris de tramitació**. A més, es pot reclamar la reparació per vulneració de drets fonamentals, inclosos els danys morals quan correspongui. No tot acomiadament proper a la vaga és automàticament nul.

ATENCIÓ ALS TERMINIS

Una denúncia davant la Inspecció de Treball no paralitza per si sola els terminis per impugnar un acomiadament o una sanció. Cal revisar immediatament l'estratègia processal.

06 | PROTECCIÓ LEGAL

Com defensar-te i on reclamar

La via adequada depèn dels fets. Una amenaça verbal, un descompte indegut, una sanció i un acomiadament no se segueixen pel mateix procediment.

1. Assessorament jurídic i reclamació laboral

Un advocat laboralista revisarà els fets i els terminis, identificarà l'acció procedent i, si cal, prepararà la impugnació judicial de la decisió empresarial. Algunes modalitats processals exigeixen tràmits previs específics.

2. Inspecció de Treball i Seguretat Social

Es pot presentar una **denúncia formal** per possibles infraccions laborals. Cal identificar-se i la Inspecció ha de tractar confidencialment l'origen de la denúncia davant l'empresa investigada. La denúncia no substitueix la demanda judicial ni suspèn automàticament els terminis.

3. Tutela judicial dels drets fonamentals

La Llei 36/2011 permet sol·licitar, segons el cas, la declaració de vulneració, el cessament de la conducta, la nul·litat de la mesura, la restitució i una eventual indemnització. Acomiadaments i sancions segueixen les seves modalitats processals específiques.

4. A qui correspon aportar les proves?

Si el treballador aporta **indicis fonamentats** de lesió de drets fonamentals, l'empresa ha d'oferir una justificació objectiva i suficient de les seves mesures, segons els arts. 96.1 i 181.2 LRJS. No hi ha una presumpció automàtica sense indicis.

> **POSSIBLE INDEMNITZACIÓ**
>
> Quan es declara la vulneració, es pot reclamar una compensació pels danys morals i altres perjudicis, segons l'art. 183 LRJS. No hi ha una quantia fixa: depèn dels fets i de la valoració judicial.

07 | EINA EMPLENABLE

Checklist: protegeix els teus drets

Marca les caselles a mesura que completis les comprovacions. Aquest full serveix com a registre personal de preparació, no com a denúncia formal.

- [ ] He comprovat que la convocatòria m'és aplicable i les seves dates i torns.
- [ ] He identificat si hi ha serveis mínims legals en la meva activitat.
- [ ] He desat les circulars o comunicacions de l'empresa sobre la vaga.
- [ ] He anotat possibles amenaces amb dates, testimonis i contingut.
- [ ] He conservat missatges o correus obtinguts lícitament.
- [ ] He desat el meu horari, contracte i nòmines rellevants.
- [ ] He revisat possibles descomptes salarials o canvis de condicions.
- [ ] Si he rebut una sanció o un acomiadament, he anotat la data de notificació.
- [ ] He demanat assessorament per calcular els terminis d'impugnació.
- [ ] He evitat signar renúncies o acords sense entendre'n les conseqüències.
- [ ] He distingit la denúncia a Inspecció de la demanda judicial.
- [ ] He preparat una cronologia ordenada dels fets i les proves.

RECOMANACIÓ

No comparteixis aquesta fitxa amb tercers si no cal. Evita incloure dades sensibles alienes o enregistraments obtinguts vulnerant drets. Conserva els originals i, si pots, una còpia segura.

08 | FORMULARI REUTILITZABLE

Registre d'una possible represàlia

Emplena una fitxa per cada incident. Pots completar els camps des d'un lector de PDF compatible o imprimir el document.

NOM I COGNOMS

EMPRESA / CENTRE DE TREBALL

DATA I HORA DE L'INCIDENT

LLOC / DEPARTAMENT

PERSONA QUE VA ADOPTAR LA MESURA

DATA DE RECEPCIÓ DE LA CARTA (SI N'HI HA)

TIPUS D'INCIDÈNCIA (MARCA LES QUE CORRESPONGUIN)

- ☐ Amenaça / pressió
- ☐ Sanció / amonestació
- ☐ Acomiadament / no renovació
- ☐ Canvi de torn o funcions
- ☐ Descompte de nòmina
- ☐ Una altra incidència

DESCRIPCIÓ OBJECTIVA DELS FETS (QUÈ, COM, QUI I QUAN)

TESTIMONIS I PROVES DISPONIBLES (MISSATGES, CORREUS, NÒMINES...)

PRIVACITAT I ÚS

Formulari d'ús personal. No enviïs dades identificatives de terceres persones a canals públics. Aquesta fitxa no substitueix una demanda ni interromp els terminis de reclamació.

09 | TEXTOS ORIENTATIUS

Dos models per deixar-ne constància

Aquests models són orientatius: no substitueixen una demanda ni aturen els terminis per impugnar.

Model A · Disconformitat amb una sanció rebuda

Assumpte: Recepció i disconformitat amb una comunicació disciplinària

A l'atenció de [empresa / RR. HH.]:

En data [dia/mes/any] he rebut una comunicació disciplinària relativa a [identificació breu]. Manifesto la meva disconformitat i demano còpia dels motius i de la documentació en què es fonamenta la sanció.

Em reservo expressament l'exercici de les accions legals que em puguin correspondre.

Atentament,
[Nom i cognoms] · [Data]

Model B · Sol·licitud de revisió d'un descompte salarial

Assumpte: Sol·licitud d'aclariment i revisió de nòmina

A l'atenció de [empresa / RR. HH.]:

A la nòmina de [mes/any] hi consta un descompte de [import/concepte] per la vaga de [data]. Demano el detall del càlcul i, si hi ha un error, la regularització de l'import que correspongui.

Resto a l'espera de resposta, sens perjudici de les accions que em puguin correspondre.

Atentament,
[Nom i cognoms] · [Data]

NO OBLIDIS EL TERMINI

Enviar un correu a l'empresa no suspèn automàticament la caducitat de l'acció contra un acomiadament o sanció. Consulta ràpidament els tràmits previs que corresponguin.

10 | DUBTES HABITUALS

Respostes ràpides per a treballadors

Aquestes respostes resumeixen situacions habituals. Els serveis mínims, l'ocupació pública, les vagues parcials o els conflictes complexos requereixen un examen individual.

Puc fer vaga sense pertànyer a cap sindicat?

Sí. No cal estar afiliat a cap sindicat per participar en una convocatòria legal aplicable.

Em poden reduir els dies de vacances?

No pel simple exercici legítim de la vaga. Els efectes salarials són una qüestió diferent.

I si soc en període de prova o tinc contracte temporal?

També tens dret de vaga; una extinció motivada per represàlia es pot impugnar.

He de comunicar a l'empresa que no hi aniré?

En general, no hi ha un deure de preavís individual de l'adhesió a una vaga legal.

Un acomiadament després de la vaga sempre és nul?

No automàticament. Calen fets i indicis que el vinculin amb una vulneració de drets.

N'hi ha prou amb denunciar-ho a Inspecció?

No necessàriament. La denúncia no substitueix ni suspèn els terminis de la demanda judicial.

L'empresa em pot descomptar el salari?

Sí, la retribució legalment vinculada al temps de vaga, però no penalitzacions addicionals.

Puc demanar una indemnització per represàlies?

Sí, si s'acredita la lesió de drets i es compleixen els requisits legals. La quantia no és automàtica.

11 | FONTS I CONTACTE

Fonts oficials i defensa jurídica

Informació basada en normativa del BOE i en el procediment oficial de denúncia davant la Inspecció de Treball.

Normativa per consultar

- Constitució espanyola · art. 28.2
- RDL 17/1977 · dret de vaga, art. 6
- Estatut dels Treballadors · arts. 45 i 55
- Llei 36/2011 · arts. 96, 103, 114 i 177-184
- Inspecció de Treball · denúncia formal
- BOE · convocatòria general 11/11/2026

SI T'HAN ACOMIADAT O SANCIONAT

Demana assessorament urgent i facilita la data de notificació, la carta rebuda, els missatges relacionats amb la vaga i les nòmines. Els terminis poden ser molt breus.

ASO CORPORATE · Departament Jurídic-Laboral

Advocats laboralistes i defensa de treballadors. Assessorament en sancions, acomiadaments nuls, discriminació,

NECESSITES DEFENSAR ELS TEUS DRETS?

93 718 50 21 · 622 642 468

hello@asocorporate.com

www.asocorporate.com

Barberà del Vallès · Sabadell · Terrassa · Barcelona

Avís: guia general revisada el 09/11/2026. No garanteix resultats ni substitueix l'assessorament individual. El tractament jurídic depèn de la convocatòria, de les circumstàncies i dels terminis aplicables.