DESCUENTOS SALARIALES POR LA PARTICIPACION EN LA HUELGA GENERAL

1.- Trabajadores del sector privado.

El Ejercicio legal del derecho constitucional de huelga es causa de suspensión del contrato de trabajo y exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo – art. 45.1,l) del Estatuto y art. 6 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo.
Para el cálculo del descuento salarial que procede o existe una fórmula expresamente recogida en la Ley (como ocurre con los funcionarios) pero sí una jurisprudencia muy consolidada que contempla toda una casuística en la materia.
El sistema de descuentos salariales ajustado a Derecho se caracteriza por lo siguiente::

a) La retribución a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada (o parte) no trabajada y determinados conceptos de "salario diferido" (STS 24.1.94).

b) Dentro de estos conceptos figuran la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional correspondiente a la retribución del descanso semanal del período en que se haya producido la huelga o a la semana en que se haya realizado el paro (no otros) (SSTS 26 de mayo de 1992, 22 de enero de 1993, 24 de enero de 1994, 18 de abril de 1994).Las pagas de "beneficios" (si se perciben) deben ser asimiladas a las gratificaciones extraordinarias a los efectos de descuento retributivo (STS 18 de abril de 1994).

c) En relación con las pagas extraordinarias, el empresario no está autorizado a "anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no se ha anticipado" (STS 26 de mayo de 1992). Esto supone que el descuento correspondiente a dichas gratificaciones extraordinarias debe efectuarse al tiempo del abono de éstas y no antes.

Plaza de Cristino Martos, 4, 4ª
28015 Madrid
Teléf. 91 540 92 03
www.fe.ccoo.es

El descuento salarial proporcional por huelga no repercute, en cambio, sobre los siguientes conceptos:

- Vacaciones: “La huelga legal no restringe el derecho íntegro a las vacaciones y a su retribución” (STCT de 15 de marzo de 1988; STS de 11 de octubre de 1994, de 13 de marzo de 2001). No caben descuentos que afecten a dicho concepto de una u otra forma.
- Tampoco puede repercutir, salvo que se comprendan dentro del periodo de huelga, en la retribución de los días festivos. Estos tienen como fundamento la celebración de festividades religiosas o civiles, sin relación con el descanso que es debido al trabajo, por lo que tales días o procede deducción (STS 24 de enero 1994 y 11 de febrero de 1997).
- No procede efectuar descuentos en los premios a la asiduidad o en los pluses o incentivos de asistencia, dado que la ausencia por el ejercicio del derecho de huelga no puede computarse como una falta laboral de asistencia al trabajo, cuando no se incluyen expresamente en lo convenido (SSTS de 10 de diciembre de 1993, 5 de mayo de 1997, 19 de abril de 2004 y 26 de abril de 2004). En todo caso el descuento debe ser proporcional al período de duración de la huelga.
- Por las mismas razones, los días de huelga no se computan a efectos de calcular la prima de absentismo, salvo que se haya pactado lo contrario en el convenio colectivo (STS 1 de diciembre de 1998).
- Determinados conceptos extra salariales (STCT de 4 de noviembre de 1982, 29 de septiembre de 1983 y 26 de diciembre de 1983, entre otras). “La ausencia por huelga es un derecho y no una falta y no cabe incluir el plus en los renglones a deducir por la huelga”. Esta sentencia mencionada hace referencia a un plus de formación profesional establecido en convenio.

2.- Régimen de descuentos para los Empleados Públicos.

-Al personal laboral al servicio de las distintas Administraciones Públicas y empresas públicas se le aplican con carácter general los mismos criterios antes expuestos.

- En cuanto a los funcionarios públicos, éstos tampoco devengan las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan ejercido el derecho de huelga "sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales", como dispone la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 30/84, de 2 agosto.

Este precepto establece que la fórmula para calcular el descuento es la misma que se aplica para el caso de no realizarse la jornada reglamentaria y que se recoge en el artículo 102.2 de la Ley 13/96 : "*para el cálculo del valor hora aplicable en dicha deducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el funcionario dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el funcionario tenga obligación de cumplir, de media, cada día".*

La deducción por ausencia del trabajo con motivo de la huelga no podrá exceder, por tanto, del resultado de aplicar la anterior fórmula al período en el que se ejercita dicho derecho. (STS 1996/2750).l