

Cálculo del descuento salarial por huelga

El importe a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada, la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y de la retribución del descanso semanal del periodo en que se haya producido la huelga. Sin embargo, no se descuenta la retribución correspondiente a los días de vacaciones ni a los festivos, salvo que se integren dentro del periodo de huelga.

Los trabajadores, cuya jornada está fijada en 1.800 horas, secundan una huelga durante algunos días de los meses de noviembre y diciembre. En las siguientes nóminas la empresa realiza los descuentos salariales correspondientes a los días en los que cada trabajador estuvo en huelga. Para calcular el valor de la hora la empresa divide el salario anual entre las 1800 horas de trabajo efectivo, multiplicando el resultado por las horas no trabajadas el día de huelga según el turno en el que le correspondía prestar servicios a cada trabajador. Disconformes con esta forma de cálculo, los trabajadores interponen demanda de reclamación de cantidad ante el juzgado de lo social que estima la demanda, y por ello, la empresa interpone recurso de suplicación ante el TSJ.

La cuestión a debatir consiste en determinar cómo se han de calcular los descuentos salariales en caso de huelga.

El TSJ, tal y como establece la sentencia de instancia, considera que el cálculo de la hora ordinaria debe realizarse dividiendo el salario anual, menos los días de vacaciones, festivos y descanso por las horas de jornada anual y su resultado multiplicarlo por las horas concretas de huelga realizadas. Lo que resulta de la aplicación de doctrina del TS, que establece lo siguiente:

- a) La retribución a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada y determinados conceptos de salario diferido. Dentro de los conceptos de salario diferido 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. Las pagas de participación en beneficios deben ser asimiladas a las gratificaciones extraordinarias a los efectos de descuento retributivo.
- b) El descuento salarial proporcional por huelga no repercute, salvo que se comprendan dentro del período de huelga, en la retribución de los días festivos, que no está conectada con un tiempo de trabajo precedente sino con la celebración de acontecimientos de orden religioso o civil. Respecto de las pagas extraordinarias, el empresario no está autorizado para anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no se ha anticipado.
- c) En relación con la retribución de las vacaciones, por aplicación analógica de la regla de cómputo de las ausencias justificadas al trabajo como días de servicio, rige implícitamente el criterio de la imposibilidad de descuento.