Conceptes salarials afectats per l'exercici de la vaga

L'exercici del dret de vaga produeix la suspensió de la relació laboral durant el temps de durada de la vaga i, conseqüentment, la del dret a la percepció de la contraprestació econòmica: el salari (article 6.2 Reial Decret llei 17/1977, de 4 de març, i article 45.1 de l'Estatut dels Treballadors).

Mitjançant una correcta interpretació dels articles 38.1 i 45.2 de l'Estatut dels Treballadors arribem a la conclusió que la manca de prestació del dèbit laboral durant els dies hàbils de la setmana, als quals s'ha generat el dret a la retribució del **descans setmanal** comporta la pèrdua del salari que correspon a aquest descans, així com del **dia festiu (o dies festius),** si hi fos.

Aquest mateix argument és vàlid respecte de les **gratificacions extraordinàries**, que es troben també influenciades pels efectes de la vaga. Així, l'article 6.2. del Reial Decret Llei de 4 de març de 1977 determina la procedència de deduir la part proporcional de la retribució de les pagues extraordinàries, ja que aquest complement salarial es merita i es rep en proporció al temps treballat. Això no obstant, en aquest punt és obligat dir que el descompte respecte de les gratificacions extraordinàries no es podrà fer abans del seu pagament.

Pel que fa a les **festes oficials** que no coincideixin amb el període de durada de la vaga, no pot quedar afectada ni reduïda proporcionalment la seva retribució, atès que, segons l'article 45 del Reial Decret 2001/1983, de 28 de juliol, aquests dies són inhàbils a efectes laborals, retribuïts i no recuperables, en aquells supòsits que no coincideixin en diumenge. És a dir, que no es tracta de descansos pròpiament dits, pels quals es precisa un determinat període de treball previ a l'hora de retribuir-los, sinó de dies en els quals no hi ha obligació de treballar.

No incideix tampoc la vaga legal a la retribució ni a la durada de les **vacances** atès que la finalitat d'aquestes no és atorgar al treballador una compensació econòmica, sinó facilitar-li un descans compensatori del desgast físic i psíquic que el treball continuat produeix, no podent incloure-ho dins el concepte de salari.

Per finalitzar, és important també tenir en compte la doctrina dels Tribunals per la qual l'empresa ha de practicar el descompte salarial seguint el mateix criteri que pel seu abonament, i no pot aplicar el mòdul horari quan la forma de retribució no sigui per hores, sinó per mesos o per dies.

Una fórmula de descompte podria ser la següent:

$$D = \frac{\text{salari mensual: 4,285}}{n} \times d$$

D = import total del descompte

n = dies de treball efectiu a la setmana (si es treballa de dilluns a divendres, seran 5; si la distribució dels festius setmanals és per cicles de més d'una setmana, s'agafa el promig setmanal de dies de treball efectiu del cicle).

d = dies de vaga que hagi fet el treballador a la setmana.

A més, es podrà descomptar de les gratificacions extraordinàries (no de les vacances) la part proporcional que correspongui als dies que s'ha estat de vaga.

Si ncessiteu assessorament personalitzat, no dubteu a posar-vos en contacte amb nosaltres.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.