Conceptos salariales afectados por el ejercicio de huelga

El ejercicio del derecho de huelga produce la suspensión de la relación laboral durante el tiempo que dure la huelga y, consecuentemente, la del derecho a percibir la correspondiente contraprestación económica: el salario (artículo 6.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, y artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Mediante una correcta interpretación de los artículos 38.1 y 45.2 del Estatuto de los Trabajadores, llegamos a la conclusión de que la falta de prestación del trabajo durante los días hábiles de la semana, en los que se ha generado el derecho a la retribución del **descanso semanal**, comporta la pérdida del salario correspondiente a dicho descanso, así como al **día festivo (o días festivos)**, si los hubiera.

Este mismo argumento es válido respecto de las **gratificaciones extraordinarias**, que también se ven afectadas por los efectos de la huelga. Así, el artículo 6.2 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 determina la procedencia de deducir la parte proporcional de la retribución de las pagas extraordinarias, puesto que este complemento salarial se devenga y se percibe en proporción al tiempo trabajado. No obstante, en este punto es obligado señalar que el descuento correspondiente a las gratificaciones extraordinarias no podrá efectuarse antes de su pago.

Por lo que respecta a los **festivos oficiales** que no coincidan con el período de duración de la huelga, su retribución no podrá verse afectada ni reducida proporcionalmente, toda vez que, según el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, dichos días son inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, en aquellos supuestos en los que no coincidan en domingo. Es decir, no se trata de descansos propiamente dichos, para cuya retribución se requiere un determinado período de trabajo previo, sino de días en los que no existe obligación de trabajar.

La huelga legal tampoco incide en la retribución ni en la duración de las **vacaciones,** toda vez

que su finalidad no es otorgar al trabajador una compensación económica, sino facilitarle un descanso compensatorio del desgaste físico y psíquico que produce el trabajo continuado, por lo que no pueden incluirse dentro del concepto de salario.

Por último, también es importante tener en cuenta la doctrina de los tribunales, según la cual la empresa debe practicar el descuento salarial siguiendo el mismo criterio que aplica para su abono, y no puede utilizar el módulo horario cuando la forma de retribución no sea por horas, sino por meses o por días.

Una posible fórmula de descuento sería la siguiente:

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

D = importe total del descuento.

n = días de trabajo efectivo a la semana (si se trabaja de lunes a viernes, serán 5; si la distribución de los días de descanso semanal se realiza por ciclos de más de una semana, se tomará el promedio semanal de días de trabajo efectivo del ciclo).

d = días de huelga realizados por el trabajador durante la semana.

Además, se podrá descontar de las gratificaciones extraordinarias (no de las vacaciones) la parte proporcional correspondiente a los días en los que se haya secundado la huelga.

Si necesitáis asesoramiento personalizado, no dudéis en contactarnos.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.