

Descuentos en huelga

Carmen Perona

El artículo 28.2 del Texto Constitucional reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses.

El artículo 7 de la Constitución Española reconoce a los sindicatos el carácter de organismos básicos del sistema político y les atribuye la defensa y a promoción de los intereses socioeconómicos de los trabajadores.

En ese marco constitucional y desde una perspectiva democrática, un elemento a destacar es la estrecha conexión existente entre libertad sindical y huelga. En la actualidad, como ya señalaba el T.C., son perfectamente posibles las huelgas organizadas, dirigidas y controladas por los sindicatos, jugando siempre a su favor la presunción "iuris tantum" de legalidad.

DESCUENTOS SALARIALES POR LA PARTICIPACIÓN EN UNA HUELGA

Como ha señalado la doctrina "durante los días de huelga legal, no se produce propiamente una falta de asistencia al trabajo en el sentido de una infracción laboral (sentencia del Tribunal Central de Trabajo (T.C.T.) de 4 de noviembre de 1.982). Lo que realmente se produce, es la suspensión del contrato de trabajo, no pudiendo verse afectado el trabajador por sanción alguna -ni de naturaleza económica- por el hecho de participar en la huelga legal".

La única pérdida que puede sufrir el trabajador es la correspondiente al salario que hubiera devengado durante el tiempo de duración de la huelga.

De acuerdo con la doctrina del T.C.T. (sentencias, entre otras de 9 de julio de 1.984, 28 de julio de 1.986, 8 de marzo de 1.988 y 18 de mayo de 1.988) y con carácter general el descuento salarial debe realizarse tomando como módulo el día de trabajo, salvo que en convenio colectivo se establezca un salario hora.

Los descuentos por huelga no pueden afectar negativamente a los siguientes conceptos:

- **Paga de vacaciones:** "La huelga legal no restringe el derecho íntegro a las vacaciones y a su retribución" (sentencia T.C.T. de 15 de marzo de 1.988).
- **Pluses de asistencia y puntualidad:** según el T.C.T. no procede privar a los huelguistas de dichos pluses en su totalidad sino tan sólo en proporción al periodo de duración de la huelga.
- **Prima de asiduidad:** la participación en la huelga no puede impedir el percibo de dicha prima, sino en su caso, la pérdida de la parte proporcional al periodo de duración de la huelga.
- **Retribuciones de las 14 fiestas nacionales y locales:** tan sólo cuando el día festivo coincida con la semana durante la cual se realizó la huelga, podría verse afectado en su retribución, debiendo aplicarse en todo caso criterios de proporcionalidad en la relación de los descuentos.

- **Sobre el cómputo del absentismo:** el T.C.T. excluye los períodos de huelga del cómputo del absentismo (sentencias de 25 de mayo de 1.987 y 2 de noviembre de 1.987). Esto tiene una indudable trascendencia en aquellos sectores donde determinados conceptos salariales se calculan o perciben en función del nivel de asistencia.

RESPECTO A LOS FUNCIONARIOS

La Disposición Adicional 12 de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (L.M.R.F.P.) dice: "Los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo que hayan permanecido en esa situación, 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". Esta disposición ha sido declarada constitucional por la sentencia del T.C. 99/1.987, de 11 de junio (en recurso de inconstitucionalidad; B.O.E. de 26 de junio), al considerarse que la regulación del descuento de las percepciones a los funcionarios que ejercen el derecho de huelga no está sujeta a la reserva de Ley Orgánica del artículo 81.1 en relación con el artículo 28.2 de la Constitución. La consecuencia de que, como norma relativa a la retribución del funcionario, se requiera una disposición legal que legitime este nuevo supuesto de deducción de haberes, explica también que en rigor no se trata de una norma de desarrollo del derecho de huelga, ya que no supone un impedimento para su ejercicio, que permanece siempre garantizado, independientemente de que pueden deducirse o no los haberes correspondientes al periodo de duración de huelga.

Para la situación anterior a esta legitimación legal del descuento de haberes funcionariales, la sentencia del T.C. 90/1.984 de 5 de octubre (BOE de 31 de octubre), había determinado que el contenido esencial del derecho fundamental de huelga no podrá "predicarse que forma parte o esté integrada por la necesidad imperiosa de una total negativa de toda percepción económica". Aunque la huelga pueda conllevar de forma natural la pérdida de la retribución correspondiente al periodo de su duración, ello no supone en manera alguna que exista un derecho constitucional del sujeto pasivo a deducir o impagar tal retribución, haciendo descender a ese aspecto precitado artículo de la Constitución, ya que, "en uno u otro caso -con deducción o sin ella-, lo verdaderamente trascendente es la garantía del ejercicio del derecho, y éste queda siempre garantizado".