

La justicia fija el cómputo de los descuentos salariales tras una huelga

La hora ordinaria se calcula dividiendo el sueldo anual menos los festivos, las vacaciones y días de descanso, por las horas de jornada anual

Irene Ruiz de Valbuena

27 de agosto de 2018

Si un trabajador secunda una huelga, verá reducido su salario en la misma proporción que su jornada laboral. Es decir, se le descontará la remuneración correspondiente a las horas en las que ha realizado el parón. Pero ¿cómo se calcula la hora ordinaria de trabajo a efectos de dicho descuento?

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha aclarado esta cuestión al resolver el caso en el que diez trabajadores que habían secundado una huelga reclamaban que el descuento salarial aplicado por la empresa era excesivo.

En la sentencia se explica que el importe a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada y determinados conceptos de salario diferido, como son la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional de la retribución del descanso semanal del periodo en que se haya producido la huelga.

Sin embargo, para realizar este cálculo no se tiene en cuenta la retribución correspondiente a los días de vacaciones ni a los festivos, salvo que estos últimos se integren dentro del periodo de huelga. Tampoco se incluyen las pagas extraordinarias, ya que el empresario no puede anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no se ha adelantado.

Por su parte, las pagas de participación en beneficios sí se contemplan a efectos de descuento salarial, ya que tienen la misma consideración que las gratificaciones extraordinarias.

El tribunal gallego recoge por tanto en su fundamentación, lo establecido en distintas resoluciones por el Tribunal Supremo al respecto: que el cálculo de la retribución por hora ordinaria se hace al dividir el salario anual por las horas de trabajo efectivo del año; es decir, restando los días de vacaciones, festivos y descanso. De modo que, el importe del sueldo a descontar se obtiene multiplicando ese resultado por las horas concretas de huelga realizadas.

En definitiva, el error de la compañía al valorar el descuento que debía hacer a los trabajadores por las horas que estuvieron de huelga fue que dividió directamente el salario anual de cada trabajador entre las horas de trabajo anual y multiplicó esa cifra por el número horas no trabajadas durante el parón, sin tener en cuenta que no todos los conceptos salariales deben incluirse a estos efectos.