



PREGUNTAS CON RESPUESTA

Huelga

¿cabe descontar el salario de los días intersemanales de descanso?

El ejercicio del derecho de huelga es una de las causas legales de suspensión de contrato de trabajo y comporta el efecto de exonerar de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que el trabajador huelguista no tiene durante el período de suspensión derecho al salario [artículos 45.1.1) y 2 del Estatuto de los Trabajadores y 6.2 del Real Decreto-Ley 17/1977].

Cabe plantearse si corresponde o no detracción salarial de los días de descanso semanal comprendidos dentro del período de la huelga convocada en una empresa donde se ha establecido un régimen de trabajo a turnos, que determina la rotación sucesiva del descanso semanal a lo largo de todos los días de la semana, sin limitarse al sábado y al domingo. Tal fue el supuesto enjuiciado por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en su sentencia de 13 de marzo de 2001 (recurso 3163/2000), en el que como consecuencia de una huelga, debidamente declarada y preavisada, que se llevó a efecto tres días intersemanales sucesivos (martes, miércoles y jueves), la empresa descontó el salario íntegro a los trabajadores que efectuaron huelga sin restringir su participación a uno u otro de los días del período de huelga, y a los que correspondió o hubiera correspondido librar en alguna de dichas jornadas de trabajo.

Los trabajadores huelguistas defendían su derecho al salario del día que les hubiera correspondido descansar de no haber estado en huelga, argumentando que la retribución del día de descanso semanal comprendido en el período de la huelga en que participaron ya se había devengado (total o parcialmente) en los días pre-

vios de trabajo, así como que no se puede considerar como día de huelga a efectos retributivos aquel en que el trabajador no tiene obligación de prestar servicios por descanso semanal.

No obstante, la referida sentencia de casación unificadora desestimó las pretensiones de los huelguistas, afirmando que si el ejercicio del derecho de huelga produce el efecto de la suspensión del contrato de trabajo, tal fenómeno impide que se genere remuneración alguna independientemente de que durante este período le correspondiere al partícipe en la huelga trabajar o descansar. Rechaza, en una interpretación estricta de la normativa legal, la tesis de que

el salario del día de descanso «intersemanal» coincidente con la jornada de huelga debe ser abonado porque ya se había generado en un período de trabajo efectivo anterior, razonando que la misma «pierde de vista la trascendencia que sobre el contrato de trabajo tiene el acto de voluntad del trabajador de participar en la huelga declarada», que tal acto de voluntad coloca al contrato de trabajo en situación legal de suspensión y que «el principio de sinalagmaticidad o conmutatividad de tra-

bajo y salario no es aplicable al caso, por tanto, al existir una norma del ordenamiento jurídico que establece para un supuesto específico una regla distinta, que impide de manera expresa el devengo de un elemento del salario pendiente de consolidación».

En suma, conforme a la jurisprudencia unificadora, cabe concluir que:

a) corresponde el descuento de la retribución de los días de descanso semanal y de los días festivos comprendidos dentro del período de huelga;

b) mientras que no cabe detracción o deducción alguna por huelga en la retribución de las vacaciones (por «aplicación analógica de la regla de cómputo como días de servicio para el cálculo de tal concepto retributivo de las ausencias justificadas al trabajo») ni en la de los días festivos fuera del período de huelga (la que «no está conectada con un tiempo de trabajo precedente»). ■

