

LOS DESCUENTOS RETRIBUTIVOS AL PERSONAL LABORAL, FUNCIONARIO Y ESTATUTARIO POR PARTICIPACIÓN EN HUELGAS

Ricardo P. Ron Latas

SUMARIO: I.- PERSONAL LABORAL; II.- PERSONAL FUNCIONARIO; III.- PERSONAL ESTATUTARIO.

1.- Como se sabe, respecto de los trabajadores asalariados, uno de los efectos legales “básicos” de la participación en una huelga es la “suspensión del contrato de trabajo y, consiguientemente, de las prestaciones recíprocas de trabajo y salario”², todo ello por aplicación de lo dispuesto en los arts. 45.1 l) y 45.2 ET, y 6.2 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo; resulta ésta que, desde 1984, acabó imponiéndose igualmente en el caso de los funcionarios públicos³ y del personal estatutario al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social⁴ -como se sabe, este último personal está excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral sustantiva⁵, aunque de sus pleitos con la Administración sanitaria conozcan, como regla general, los tribunales laborales⁶-. Lamentablemente, la previsión legal correspondiente se queda ahí, no va más allá, sin ocuparse de precisas cuáles sean las concretas par-

* ABREVIATURAS: Ar.: Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi; BOE: Boletín Oficial del Estado; ET: Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo); f.j.: Fundamento jurídico; LGSS-74: Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/1974, de 30 mayo); RL: Relaciones Laborales (la Ley); STS: Sentencia del Tribunal Supremo; STSud: Sentencia del Tribunal Supremo dictada en unificación de doctrina; STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia; SSTCT: Sentencias del Tribunal Central de Trabajo; SSTTS: Sentencias del Tribunal Supremo; TCT: Tribunal Central de Trabajo; TS: Tribunal Supremo; TTSSJ: Tribunales Superiores de Justicia.

1 ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E., *Derecho del Trabajo*, 19ª ed., Civitas (Madrid, 2001), p. 1059.

2 *Ibidem*.

3 Cfr. disposición adicional duodécima de la Ley 30/1984, de 2 agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

4 Cfr. arts. 45.1. l) y 45.2 ET, 6.2 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo y disposición adicional duodécima de la Ley 30/1984, de 2 agosto, de Reforma de la Función Pública.

5 Cfr. art. 1.3 a) ET.

6 Cfr. art. 45.2 LGSS-74.

tidas retributivas que procede descontar de los haberes del huelguista, limitándose a indicar -la relativa a los trabajadores asalariados en sentido estricto- que durante la huelga “el trabajador no tendrá derecho al salario”⁷, y en la misma línea -pero la relativa a los funcionarios públicos- que “los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación”⁸.

Obviamente, la recién citada insuficiencia legal en materia de descuentos por razón de huelga ha sido integrada por los tribunales, tanto del orden jurisdiccional social -respecto de los trabajadores asalariados y del personal estatutario al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social- como del contencioso-administrativo -lógicamente, respecto de los funcionarios públicos-, mediante el establecimiento de tres reglas generales -una distinta para cada uno de los colectivos de personal a los que se refiere este escrito- que dominan el “ejercicio concreto”⁹ de la facultad empresarial de descuento.

A.- PERSONAL LABORAL

2.- En primer lugar, la jurisprudencia laboral estableció hace ya tiempo como regla de cálculo en materia de descuentos salariales por razón de huelga “un criterio de proporcionalidad entre la jornada ... y el salario”¹⁰, dado que la huelga lo que “determina es una pérdida de salario proporcional a su duración”¹¹. Más en concreto, los tribunales laborales acabaron precisando que, tratándose de trabajadores asalariados, la retribución correspondiente al día de huelga que debe ser descontada comprendía tanto el salario base¹² como los complementos salariales, v. gr., pluses de “asistencia, puntualidad y estímulo a la producción”¹³ o “premios de asiduidad”¹⁴, e incluso determinados conceptos de salario diferido, entre lo que se cuentan los siguientes:: 1) la parte proporcional correspondiente a la retribución del descanso semanal¹⁵, 2) las gratificaciones extraordinarias¹⁶, y 3) la retribución de los días festivos¹⁷; conceptos retributivos estos dos últimos que sólo podrán descontarse si se corresponden con el período en el que se haya producido la huelga.

7 Art. 6.2 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo.

8 Cfr. disposición adicional duodécima de la Ley 30/1984, de 2 agosto. Este precepto continúa afirmando, al efecto de enervar reiteradísima jurisprudencia contencioso-administrativa en contrario, que “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”. Sobre esa reiteradísima jurisprudencia, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J., “La génesis de la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos”, en *Revista Galega de Administración Pública*, 1992, nº. 1, ps. 75 y ss.

9 STS de 1 octubre 1991 (Ar. 7190), f.j. 3º, párr. 6º.

10 STS de 29 septiembre 1995 (Ar. 6923), f.j. 4º.

11 *Ibidem*.

12 Acerca del descuento del salario relativo al tiempo de descanso diario *ex art.* 34.4 ET, véase STS de 8 marzo 1996 (Ar. 1977).

13 STS de 22 enero 1993 (Ar. 257), f.j. 6º. En este mismo sentido, véase STS de 26 mayo 1992 (Ar. 3605).

14 STS de 10 diciembre 1993 (Ar. 9949), f.j. 4º.

15 Al respecto, véase, ampliamente, STS de 6 mayo 1994 (Ar. 4003).

16 Debiendo asimilarse a ellas las pagas de participación en beneficios (cfr. STS de 18 abril 1990 [Ar. 3474]).

17 Al respecto, véase FERRANDO GARCÍA, F., *Los Efectos de la Huelga en el Contrato de Trabajo*, Aranzadi (Pamplona, 1999), ps. 182 y ss.

Y así, por ejemplo, con relación a los festivos anuales, todos aquellos que queden fuera de período de huelga no podrán “seguir el mismo tratamiento ... sobre descuentos en la retribución del descanso semanal..., pues el disfrute de la fiestas no está conectado con un tiempo de trabajo precedente ... [y] no requiere un período previo de trabajo para devengar el descanso en que consiste”¹⁸; de tal manera que a los mismos sólo les será de aplicación el régimen de descuento cuando coincidan con la semana o semanas en que la huelga se ha llevado a cabo, pues la retribución de los días festivos “no está conectada con un tiempo de trabajo precedente, sino con la celebración de acontecimientos de orden religioso o civil”¹⁹. Las gratificaciones extraordinarias, por su parte, no podrán ser descontadas “en la nómina subsiguiente a la huelga, sino que es preciso esperar a la nómina correspondiente”²⁰ -salvo, claro está, que se halle establecido un sistema de devengo diferente al legalmente establecido-; lo cual, dicho con otras palabras, supone que “el descuento relativo a ... las pagas extras no debe realizarse hasta que se abonen éstas”²¹.

3.- Todo esto lo viene declarando la jurisprudencia laboral del TS de manera pacífica desde hace años, habiendo pronunciado la última palabra al respecto una reciente STSud de 13 marzo 2001²², donde -sobre la base de una reiterada jurisprudencia laboral anterior, que se confirma- se afirma que, además del salario diario, “corresponde ... [también] el descuento de la retribución de los días de descanso semanal ..., [gratificaciones extraordinarias] y de los días festivos comprendidos dentro del período de huelgas”²³, sin que quepa deducción alguna “por huelga en la retribución de las vacaciones y en la de los días festivos fuera del período de huelga”²⁴, mientras que “en relación con las pagas extraordinarias el empresario no está autorizado para anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no se ha anticipado”²⁵. En suma, parece claro que “el descuento está ... presidido por el principio de compensar al empresario de todo el daño sufrido por la falta de trabajo efectivo en la jornada correspondiente, que no puede limitarse exclusivamente al salario diario devengado, pues comprende ... otras partidas salariales que deben incluirse en la valoración del daño efectivo que sufre el empresario por la falta de prestación del trabajo”²⁶.

B.- PERSONAL FUNCIONARIO.

4.- Curiosamente, la insuficiencia de la normativa administrativa en cuanto al cálculo de la deducción de haberes por participación en huelga de los funcionarios públicos ha sido enervada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, pero con exclusión de la utilización de materiales normativos propios del ordenamiento jurídico-administrativo; esto es, importando fórmulas construidas por la jurisprudencia laboral, que sorprendentemente, además, no resulta ser la de la Sala de lo Social del TS, sino la del desaparecido TCT.

18 STS de 24 enero 1994 (Ar. 370), f.j. 5º, párr. 1º. En este mismo sentido, véase STSud de 18 abril 1994 (Ar. 3256).

19 STS de 11 octubre 1994 (Ar. 7765), f.j. 6º, párr. 1º.

20 GOERLICH PESET, J.M., *Los efectos de la huelga*, Tirant Lo Blanch (Valencia, 1994), p. 29.

21 STS de 4 octubre 1995 (Ar.7192), f.j. 1º, párr. 1º.

22 Ar. 3178.

23 F.j. 3º, párr. 3º.

24 *Ibidem*. En este mismo sentido, véase STS de 12 marzo 1996 (Ar. 2068).

25 F.j. 3º, párr. 2º.

26 STSJ Navarra de 22 noviembre 2001 (Ar. 4475), f.j. 5º, párr. 2º.

En efecto, la solución a la polémica sobre la fórmula de cálculo aplicable a los descuentos retributivos por huelga de los funcionarios fue zanjada por la jurisprudencia contencioso-administrativa acudiendo a los criterios establecidos por determinada doctrina judicial del extinto TCT²⁷, haciendo abstracción de esta manera, ya no sólo de la diversidad cualitativa existente entre la relación laboral y la relación funcional, sino también de la doctrina más reciente de la Sala de lo Social del TS sobre el particular, resultando paradójico: 1) que sea la propia doctrina judicial laboral la que haya procurado a la administrativa la respuesta a una clamorosa laguna legal; 2) que sea precisamente la del TCT la doctrina judicial aplicable por parte de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, desautorizando así, en cierto sentido, la doctrina sentada por la Sala de lo Social de ese mismo Tribunal; y 3) que se trate, además, de una doctrina minoritaria dentro de la amplia panoplia de resoluciones que el TCT dedicó en su momento al tema de los descuentos salariales por participación en huelgas²⁸.

5.- Así las cosas, la jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, ante la “ausencia de una Norma Legal que regule específicamente la materia, y en la línea con la ... [jurisprudencia] del Tribunal Central de Trabajo”²⁹, entiende que el “criterio atendible para el cálculo de la cantidad a deducir por participación en huelga es el de dividir las remuneraciones anuales por un divisor, compuesto por el número de horas anuales de trabajo que el funcionario tiene obligación de prestar más las horas correspondientes a 14 fiestas laborales y al período anual de vacaciones no comprendidos dentro del período de huelga”³⁰.

Dicho con otras palabras, la liquidación de la deducción a realizar en los haberes de los funcionarios que hayan secundado la huelga deberá efectuarse con arreglo a la “fórmula de dividir la total retribución anual percibida ... por un divisor compuesto por el número de horas de trabajo ... [anuales], más las correspondientes a 14 festivos y el período anual de vacaciones ..., multiplicando el cociente por el número de horas de trabajo perdidas por el ejercicio del derecho de huelga”³¹, tomando así en cuenta como módulo de cálculo el salario-hora, aunque sumando a las horas que el funcionario debe prestar a lo largo del año el período anual de vacaciones y las fiestas laborales del art. 37.2 ET, computables así como de trabajo³², pues -siempre según esta jurisprudencia, y aunque sorprenda- debe utilizarse el “marco regulador del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo, y la doctrina ... elaborada sobre la aplicación de su artículo 6.2”³³.

C.- PERSONAL ESTATUTARIO.

6.- Por último, la fórmula de descuento salarial a aplicar al personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social que haya secundado una huelga³⁴

27 Cfr. SSTCT de 10 junio 1983 (Ar. 6268), 27 abril 1988 (Ar. 185) y 25 enero 1989 (Ar. 50).

28 Cfr. DEL VALLE VILLAR, J.M., “Los descuentos salariales por huelga en la doctrina del TCT”, en *RL*, 1989, t. I, ps. 371 y ss.

29 STS (Sala de lo Cont.-Adm.) de 29 noviembre 1994 (Ar. 8989), f.j. 2º.

30 STS (Sala de lo Cont.-Adm.) de 9 mayo 1996 (Ar. 4099), f.j. 3º, párr. 1º.

31 STS (Sala de lo Cont.-Adm.) de 9 mayo 1996 (Ar. 4099), f.j. 3º, párr. 2º.

32 Cfr. SSTS (Sala de lo Cont.-Adm.) de 17 diciembre 1991 (Ar. 687) y 29 mayo 1992 (Ar. 3666).

33 Voto particular a una STS (Sala de lo Cont.-Adm.) de 30 marzo 1995 (Ar. 2615), f.j. 1º, párr. 5º.

34 Cuyos haberes pueden ser descontado por aplicación de lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 agosto (cfr. nota 3).

aparece contenida en una STS de 11 febrero 1997³⁵, en la que el debate -a propósito de una demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato Médico Andaluz- giraba justamente en torno a la “fórmula empleada por el Servicio Andaluz de Salud (SAS) para efectuar los descuentos realizados a los facultativos hospitalarios e interinos de atención primaria, que secundaron la huelga de médicos”³⁶.

Pues bien, en dicha sentencia, sobre la base de que “no es aplicable a la relación jurídica estatutaria ... la normativa laboral ..., por lo que las normas relativas a la función pública constituyen derecho supletorio de primer grado”³⁷, y sobre la base, además, de lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1991, de 30 diciembre³⁸, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1992 -aplicable aquí analógicamente-, donde se “establece y generaliza una fórmula de descuento por día de ausencia al trabajo ... [de los funcionarios] equivalente al «resultado de dividir por 30 la retribución mensual»”³⁹, se concluyó que dicha fórmula consistía en que “la deducción a los demandantes por su ausencia al trabajo, con motivo de la huelga, no podrá exceder de una treintava parte de las retribuciones mensuales de cada recurrente en el mes en que se ejercitó el derecho de huelga”⁴⁰; es decir, en las huelgas desarrolladas en días completos bastará con dividir los haberes correspondientes al mes de la huelga por treinta, multiplicando el cociente resultante por el número de días de paro para lograr así la cuantía del descuento, eliminado de esta manera la posible utilización de cualquier otra clase de fórmulas, como las aplicables al personal laboral o funcionario, que son relativamente más complejas.

35 Ar. 1256.

36 F.j. 1º, párr. 1º. Los TTSSJ también se han ocupado de este tema, pudiendo citarse, a este respecto: 1) una STSJ Cataluña de 7 mayo 1996 (Ar. 2236), a propósito de la huelga convocada, entre otros, por el Sindicato de Enfermería (SATSE); y 2) una STSJ Andalucía (Sevilla) de 23 mayo 2000 (Ar. 4288), en la que la huelga había sido declarada por la Coordinadora Estatal de Médicos Internos Residentes.

37 F.j. 2º, párr. 7º.

38 BOE de 31 diciembre.

39 F.j. 2º, párr. 1º.

40 F.j. 3º, párr. 2º.