

DESCUENTOS SALARIAL PARA FUNCIONARIOS EN DIA DE HUELGA

La Disposición Adicional Duodécima de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, preceptúa que "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 efectúa tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales". En idénticos términos aparece redactado el apartado 2 del artículo 30 de la Ley 7/2007, de 12 de Abril, que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

Como señala la sentencia del Tribunal Constitucional de 11 de junio de 1987, la legitimidad del descuento de haberes por la cesación en el trabajo se deriva de la situación de suspensión en la relación de empleo en la que se sitúa el funcionario en **huelga**. La participación en **huelga** supone una completa suspensión de la relación laboral (en este caso funcional), que comprende tanto la cesación del deber de trabajar como la del paralelo devengo retributivo. Consiguientemente, es connatural al ejercicio de ese derecho fundamental el que no se adquiera derecho a retribución durante el período en que se ejercita.

Por tanto, la deducción de haberes, que no tiene en ningún caso carácter sancionados, es consecuencia de la suspensión de la relación de empleo y no requiere de procedimiento alguno, ya que se origina, "ope legis", como consecuencia de la suspensión de la relación funcional; siendo obligado para la Administración la aplicación de la norma de derecho imperativo referida ("no devengarán ni percibirán"). De acuerdo con lo expuesto comprobada por la Administración la efectiva falta de asistencia del funcionario que ejercita su derecho de **huelga** a su puesto de trabajo, procede legalmente acordar la deducción de haberes por el tiempo de permanencia del trabajador en dicha situación, sin que sea necesario tramitar expediente alguno para llevar a cabo dicho descuento..

En lo atinente a la determinación del criterio para practicar la deducción que nos ocupa, el Tribunal Supremo tiene reiteradamente declarado, entre otras muchas en Sentencias de 16 y 17 de Diciembre de 1991, 14 y 30 de Octubre de 1993, 19 de Febrero, 15 de Marzo, 10, 25 y 30 de Mayo y 24 de Septiembre de 1994, 30 de Marzo de 1995 (y las que en ella se citan) y 14 de Octubre y 7 de Mayo de 1996, que ante la ausencia de una norma legal que regule específicamente la materia y en línea con las Sentencias dictadas por el Tribunal Central de Trabajo (10 de Junio de 1983, 27 de Abril de 1988 y 25 de Enero de 1989) y tomando como pauta de cálculo la aplicación analógica de la doctrina jurisprudencial creada en el Orden Jurisdiccional Laboral, se consagra como criterio a seguir para el cálculo de la cantidad a deducir por participación en **huelga**, 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, mas las horas correspondientes a las 14 fiestas laborales y al período anual de vacaciones no comprendidos dentro del periodo de **huelga**.

Por ello queda claro, que solamente se descuenta de la retribución el día efectivamente no trabajado por ejercer el derecho de huelga, nada tiene que ver si al día siguiente es lectivo o son las vacaciones de Semana Santa, como han informado a los docentes, intencionadamente y con mala fe, desde diferentes Administraciones Educativas.

Gabinete Jurídico