

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: julio

EL CRÉDITO HORARIO

Hourly Credit



Realizado por la alumna Marta Piñero Torres

Tutorizado por las Profesoras Laura María Melián China y Gloria Pilar Rojas Rivero

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

Los representantes de los trabajadores tienen conferidas una serie de garantías para el ejercicio de sus funciones representativas en el ámbito de la empresa, dichas garantías tienen como objetivo facilitar el ejercicio de la actividad sindical, sin injerencias por parte de la empresa, y se encuentran protegidas constitucionalmente, dentro de esta garantías, nos encontramos con el crédito horario, supone una facultad conferida a cada representante para poder realizar su actividad sindical bajo la protección de un permiso retribuido con un límite mensual de horas. Esta figura no ha estado exenta de polémica al no haber habido un desarrollo reglamentario y la litigiosidad en tribunales ha sido alta, por ello, en este trabajo, trataremos de forma breve cada aspecto de esta institución y como los tribunales han venido modulando su uso y disfrute.

Palabras clave: crédito horario, representantes de los trabajadores.

ABSTRACT

The worker's representatives are granted a series of guarantees for the exercise of their representative functions within the company. Said guarantees are intended to facilitate the exercise of union activity, without interference by the company, and are protected constitutionally, within these guarantees, we find the hourly credit, it supposes a power conferred on each representative to be able to carry out their union activity under the protection of a paid leave with a monthly limit of hours. This figure has not been exempt from controversy as there has been no regulatory development and litigation in courts has been high, therefore, in this paper, we will briefly discuss each aspect of this institution and how the courts have been modulating its use and enjoyment.

Key words: hourly credit, worker's representatives.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO JURÍDICO.....	7
3. CRÉDITO HORARIO: SELECCIÓN JURISPRUDENCIAL.	8
3.1. Concepto y naturaleza jurídica. Tribunal Constitucional Sentencia núm. 40/1985 de 13 marzo. (RTC 1985\40).	8
3.1.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.	8
3.1.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	8
3.1.3. Normativa aplicable.	9
3.1.4. Doctrina aplicable.	9
3.1.5. Reflexión crítica.....	10
3.2. Finalidad. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 13 junio 1990. (RJ 1990\5068).....	10
3.2.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.	10
3.2.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	11
3.2.3. Normativa aplicable.	11
3.2.4. Doctrina aplicable.	11
3.2.5. Reflexión crítica.....	13
3.3. Requisitos y medios de control. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 12 febrero 1990. (RJ 1990\896).	13
3.3.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.	13
3.3.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	14
3.3.3. Normativa aplicable.	14
3.3.4. Doctrina aplicable.	14
3.3.5. Reflexión crítica.....	16



3.4. Contenido y alcance del crédito horario. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 15 julio 2014. (RJ 2014\4533).....	16
3.4.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.	16
3.4.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	17
3.4.3. Normativa aplicable.	17
3.4.4. Doctrina aplicable.	17
3.4.5. Reflexión crítica.....	18
3.5. Acumulación. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 8 noviembre 2010. (RJ 2010\8818).....	19
3.5.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.	19
3.5.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	20
3.5.3. Normativa aplicable.	21
3.5.4. Doctrina aplicable.	21
3.5.5. Reflexión crítica.....	22
3.6. Retribución. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 18 mayo 2010. (RJ 2010\2524).....	22
3.6.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.	22
3.6.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.	23
3.6.3. Normativa aplicable.	24
3.6.4. Doctrina aplicable.	24
3.6.5. Reflexión crítica.....	26
4. CONCLUSIONES.....	27
5. BILIOGRAFÍA	29

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta a continuación tiene como objetivo realizar una breve selección sobre la figura jurídica del crédito horario y como nuestros tribunales han modulado cada aspecto de la misma por lo que se ha seleccionado una selección pormenorizada de sentencias donde se pone en foco cada aspecto de esta institución.

El crédito horario se constituye como una garantía en el ejercicio de la representación de los derechos de los trabajadores que gozan los representantes de los trabajadores (en adelante RLT), este crédito permite a la RLT ejercer pacíficamente su tarea de representación.

Este derecho viene recogido en el art. 68 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET) y se trata de un derecho que tiene carácter de derecho fundamental dado que viene protegido por el art. 28 de la Constitución Española (en adelante CE) complementado con la recomendación número 143 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

No existe un concepto jurídico de crédito horario, aunque tradicionalmente se ha venido definiendo por la doctrina judicial¹ que veremos a lo largo de este trabajo como el derecho de los representantes de los trabajadores a disponer de un determinado número de horas retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales, que constituye una facultad del representante necesaria para el desarrollo de tales funciones.

En otro punto de vista, la doctrina entiende que *“el crédito horario tiene una naturaleza de permiso retribuido, esta naturaleza es permitir que el trabajador disfrute de tiempo en el que no tiene la obligación de trabajar y que puede dedicar a motivos estrictamente personales. Pero no podemos olvidar que el crédito horario de los representantes no es para uso personal sino para uso colectivo, es decir, para*

¹ STC 40/1985, de 13 de marzo (RTC 1985/40).

las funciones de representación, lo que permite que se sancione al trabajador si lo usa para otros fines que no sean el interés del conjunto de los trabajadores² .

Las horas que se reconocen para el ejercicio de las funciones de representación tienen la finalidad de salvaguardar la labor de la RLT en el ámbito de la empresa y dotarle de una garantía que permita llevar a cabo su actividad sin injerencias teniendo en cuenta la situación “incomoda” que puede generar con su propia actividad³.

Se trata, sin lugar a duda, de una de las mayores prerrogativas que la legislación laboral otorga tanto a los delegados sindicales que cumplan los requisitos al efecto, como a los representantes unitarios, y es una de las garantías que establece la ley a favor de éstos.

En cada sentencia estudiaremos un aspecto diferente de esta institución, en primer lugar, analizaremos el tratamiento que le han dado a esta figura los organismos judiciales y como la han venido definiendo dentro del ámbito judicial.

En segundo lugar, estudiaremos la finalidad que persigue este concepto para los tribunales y cuál es la finalidad de esta institución en nuestro ordenamiento jurídico para los tribunales.

En tercer lugar, comentaremos que requisitos se viene exigiendo por parte de los Tribunales para el libre uso y disfrute de este derecho conferido a la RLT.

En cuarto y quinto lugar, visto ya el concepto, finalidad y requisitos, pasaremos a comentar brevemente como se debe realizar la comunicación a la empresa y el preaviso y ya, por último, la forma de utilización y el límite del control por parte de la empresa.

El presente trabajo se ha elaborado con los recursos que dispensa la Universidad de la Laguna a través del Punto Q, la biblioteca de la Facultad de Derecho, la base de datos Memento y Aranzadi.

² SEMPERE NAVARRO, A.; PÉREZ CAMPOS, A., “*Las garantías de los Representantes de los Trabajadores*” (2004), Navarra, Aranzadi, pág. 142.

³ SALA FRANCO, T; ALBIOL MONTESINOS, I., (2000) “*Compendio de Derecho Sindical*”, Valencia, Tirant lo Blanch pág. 237.

2. MARCO JURÍDICO

Previo al comienzo de nuestro trabajo, debemos contextualizar esta figura, en primer lugar, es de rigor nombrar el artículo 28 de la Constitución Española, en dicho artículo, se reconoce el derecho a la libre sindicación y por tanto, al ser un derecho fundamental, el desarrollo de artículo corresponde a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y en su título IV se desarrollaran las garantías de las que gozarán los representantes sindicales, y en concreto, en su artículo 10.3 se reconoce a los representantes sindicales que no forman parte del comité de empresa las mismas garantías que ostentan los miembros de dicho comité, bajo una serie de restricciones.

En el Estatuto de los Trabajadores, en concreto, en el artículo 68, establece el derecho al crédito horario, así como la siguiente escala en cuanto al número de horas que los miembros del comité de empresa o delegados pueden ostentar.

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

La referencia cronológica es mensual, y el número de horas exigibles caduca una vez transcurrido este periodo. Eso significa que el trabajador que no pueda gozar por cualquier causa el crédito dentro del mes correspondiente pierde su derecho al mismo.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

3. CRÉDITO HORARIO: SELECCIÓN JURISPRUDENCIAL.

3.1. Concepto y naturaleza jurídica. Tribunal Constitucional Sentencia núm. 40/1985 de 13 marzo. (RTC 1985\40).

3.1.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.

La sentencia de referencia escogida se trata de un recurso de amparo constitucional por vulneración del art. 28.1 de la CE promovido por D. Vicente, D. Antonio y D. Claudio (en adelante “la RLT) frente a la sentencia dictada por Magistratura de Trabajo número 1 de Burgos contra la empresa “*Cerámica Gala, S.A.* (en adelante “La Empresa” en reclamación de cantidad. El litigio se origina a raíz de que la RLT asiste a una reunión formativa convocada por el Sindicato al que pertenecen y con la autorización pertinente de la empresa, no obstante, la empresa les advierte que las horas utilizadas para asistir al curso, serán descontadas de los haberes mensuales ya que la empresa entiende que esas horas, no están encuadradas en el crédito horario que la ley atribuye a la RLT. La RLT promueve procedimiento por vía jurisdiccional contra la empresa, a través de un procedimiento de reclamación de cantidad, el Juzgado en su sentencia, da la razón a la empresa, y se *“funda sustancialmente en la doctrina del Tribunal Central de Trabajo, de que el artículo 68, c), del ET, confiere a los miembros del Comité de Empresa el crédito horario tan sólo para realizar actividades de asistencia y representación en asuntos limitados al círculo de intereses de los trabajadores representados, no cubriendo por consiguiente aquellas otras actividades que ejercieran como miembros de un Sindicato”*. En este supuesto, nos encontramos ante un supuesto especial ya que entendemos que se hay indicios de que puede haber una vulneración del artículo 28.1 de la CE y fundan su reclamación en que *“la decisión del juzgado de no computar en el crédito horario el tiempo invertido por los demandantes de amparo en asistir a una reunión convocada por su Sindicato conculca la libertad sindical contrariando no sólo la dinámica histórica y la realidad social, sino también el espíritu, finalidad e inclusive la propia literalidad de los textos legislativos”*.

3.1.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

Por parte de la RLT se exige la nulidad de la Sentencia impugnada por ser contraria al derecho de libertad sindical, al reconocimiento de que las horas empleadas en la

reunión sindical se reconozcan como crédito horario retribuido. Por parte de la Empresa, se alegó que se les facilita el permiso para asistir a la reunión formativa organizada por parte del Sindicato, no obstante, las horas empleadas en la reunión les serían descontadas de sus haberes mensuales.

El Ministerio Fiscal, por su parte, no niega la Sentencia ni que la formación de la RLT no esté protegida por el art. 68 e) del TRLET, lo que dice únicamente es que los demandantes no han acreditado que su falta horaria fuese en representación de los trabajadores, y ello cambia completamente la dirección del problema. Por lo tanto, para el Ministerio Fiscal, la resolución, no viola el derecho a la libertad sindical, sino únicamente establece la interpretación de la norma aplicable al caso concreto, estimando que no es posible la efectividad del art. 68 e) del TRLET, por “*no haberse acreditado*” la finalidad de la convocatoria.

3.1.3. Normativa aplicable.

En este supuesto, la controversia gira en torno al artículo 28.1 de la CE, el apartado e) y c) del art. 68 del TRLET y apartado e) del art. 37 del TRLET.

3.1.4. Doctrina aplicable.

El Tribunal Constitucional resuelve el litigio en el fundamento jurídico cuarto indicando que el crédito horario de la RLT sea considerado como tal, debe evidenciarse una actividad o actuación de los integrantes de los Comités de Empresa calificable como comprendida en el ejercicio de las funciones de representación, en el caso que se examina, el Tribunal Constitucional evidencia que se desconoce la finalidad de las reuniones formativas a las que asistió la RLT y que derivo en un procedimiento, en este sentido jurisprudencial se ha venido pronunciando el tribunal hasta la fecha, sin que exista un cambio de criterio⁴.

Por lo tanto, al no evidenciarse que dichas reuniones tuvieran como objetivo tareas vinculadas a la representatividad sindical, no se pueden entender comprendidas

⁴Véase. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 30 junio 2011. RJ 2011\6100; Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 191/1998 de 29 septiembre. RTC 1998\191; Tribunal Constitucional (Sala Segunda) Sentencia núm. 64/2016 de 11 abril. RTC 2016\64; Tribunal Constitucional (Sala Primera) Sentencia núm. 336/2005 de 20 diciembre. RTC 2005\336

dentro del ámbito de garantías de las que goza la RLT, desestimando el recurso presentado por la RLT.

Como podemos observar, y a la vista de la definición que nos ofrece el Tribunal Constitucional, estamos ante un derecho limitado en tanto que requiere de una serie de requisitos para poder ejercerlo, no basta la comunicación, sino que se justificar y evidenciar su uso, a ser posible, mediante documentos como ha indicado la propia doctrina científica⁵.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional ratifica la sentencia del Juzgado al basar su resolución en la doctrina del Tribunal Central de Trabajo respecto de la utilización del crédito horario que ya hemos indicado anteriormente.

3.1.5. Reflexión crítica.

Parece razonable entender, como hace la sentencia, que, si el derecho al crédito horario de la RLT protegido a través de un derecho fundamental otorga una serie de garantías a la RLT, este debe ceder ante los requisitos para su uso⁶.

3.2. Finalidad. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 13 junio 1990. (RJ 1990\5068).

3.2.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.

Estamos ante un recurso de casación por infracción de ley interpuesto por D. Jose (en adelante “La RLT”) frente a la sentencia del Juzgado de lo Social que casa y anula, estimando la demanda promovida por los recurrentes contra Fram España S.A. (en adelante “La Empresa”) sobre despido.

El litigio se origina a raíz de que la empresa alega que el demandante no permaneció en el local del sindicato todo el tiempo del crédito de horas en los días señalados (ocho días en un periodo de seis meses), sino que paso parte del mismo en bares o

⁵MORALES DE LABRA, E. (2011), “Crédito horario sindical. Un derecho limitado”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 16/2011, paraf 58/2011, parte Presentación, Navarra, Aranzadi.

⁶MERCADER UGINA, J.R.; MUÑOZ RUIZ, A.B.; ARAGON GOMEZ, C.; NIETO ROJAS, P.; MORENO SOLANA, A.; GIMENO DIAZ DE ATAURI, P. ;PEREZ DEL PRADO, D., (2020) “Libertad sindical, representación en la empresa y conflictos colectivos” Revista Española de Derecho del Trabajo núm.. 230/2020 parte Crónicas. Navarra, Aranzadi.

lugares públicos y en su domicilio particular lo cual entiende que se trata de una infracción de la buena fe contractual y por lo tanto, merecedora de despido disciplinario.

Por parte de la RLT, se promueve procedimiento ordinario de despido, solicitando la declaración de despido improcedente al no darse los suficientes elementos para destruir la presunción de utilización correcta de la reserva de horas.

El juzgado, por su parte, entiende que el despido es procedente, considera ciertos los hechos esgrimidos por la empresa, y funda en esta mera constatación fáctica sobre el lugar en el que transcurrieron las horas asignadas a la reserva de tales representantes infiere el Magistrado de Trabajo la valoración de abuso del derecho a la reserva horaria.

3.2.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

Por parte de la RLT, se solicita la declaración de nulidad del despido, y subsidiariamente, la declaración de improcedencia, residiendo la controversia en la finalidad de la utilización del crédito horario, así como a los requisitos para destruir la presunción de utilización correcta de la reserva de horas.

3.2.3. Normativa aplicable.

En este supuesto, la normativa sobre la que gira la controversia podemos resumirla en el apartado e) y c) del art. 68 del TRLET.

3.2.4. Doctrina aplicable.

El Tribunal Supremo resuelve el litigio en el fundamento jurídico segundo indicando que el comportamiento no puede destruir la presunción de la utilización correcta de las horas y procede a estimar la pretensión del demandante.

El Tribunal Supremo, haciendo alusión a una nutrida jurisprudencia en el fundamento jurídico primero ⁷ indica que la función representativa y por tanto la finalidad, da lugar a *“actividades muy variadas de estudio, informe, comunicación*

⁷ Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 2 octubre 1989. RJ 1989\7090; Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 7 mayo 1986. RJ 1986\2499; Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 2 noviembre 1989. RJ 1989\7987

y relación social, que pueden realizarse en lugares asimismo muy distintos -locales sindicales, centros de reunión o de conversación, lugares públicos, domicilios privados, etc.-. Esta multiformidad de la función representativa tiene como consecuencia, a efectos de prueba del empleo del crédito horario, que resulte “difícil y problemático determinar por observaciones externas si los representantes de los trabajadores están desempeñando o no las funciones propias de su cargo” asimismo, el propio Tribunal sostiene que existe una “presunción de que las horas solicitadas para el ejercicio de las tareas representativas son empleadas correctamente” y esto provoca “restringir la aplicación a los representantes de los trabajadores en las empresas de las facultades fiscalizadoras y disciplinarias del empresario en lo que concierne a dicha reserva de horas”.

Expuesta la doctrina del Tribunal, este entiende que el comportamiento del demandante no es suficiente para destruir la prueba de utilización correcta de las horas y, por lo tanto, resuelve estimar la petición del demandante, declarando nulo el despido.

Como podemos observar, se puede comprobar que la finalidad del crédito horario es la realización de las funciones de representación, sin más límites, que aquellos que alcancen a destruir la presunción *iuris tantum* que goza la garantía, se presume un uso correcto de estas horas salvo prueba en contrario, en esta línea, se viene pronunciando la jurisprudencia⁸, asimismo, el carácter tan variable de donde puede darse la representación de los trabajadores, “*permite integrar válidamente su ejecución dentro y fuera del centro de trabajo, en bares, en reuniones informales con los compañeros, etc., de forma que no es exigible un cómputo escrupuloso en el tiempo empleado*”⁹ Respecto de la doctrina científica, entienden que se tienen que incluir todos los fines directos o indirectos que se relacionen con la

⁸ *Vid.* Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 14 abril 1987. RJ 1987\2762; Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 14 junio 1990. RJ 1990\5075; Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Social) Sentencia núm. 156/1996 de 23 enero. AS 1996\129

⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 02 de Noviembre de 1989.

representación de los trabajadores¹⁰, y que permita una mayor eficacia en la defensa del interés general de los trabajadores, alcanzando incluso tareas sindicales¹¹.

3.2.5. Reflexión crítica.

Entendemos que el crédito horario adquiere mayor relevancia dado su carácter *sui generis* respecto del resto de permisos, y estamos ante un permiso que goza de presunción *iuris tantum* y que marca distancias respecto de los demás. Éste no está exento de control empresarial, pero con unos límites que han venido delimitando los propios tribunales y que entendemos necesarios para poder ejercer la representación de los trabajadores sin injerencias por parte de la empresa.

3.3. Requisitos y medios de control. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 12 febrero 1990. (RJ 1990\896).

3.3.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.

Estamos ante un Recurso de casación por infracción de ley interpuesto por parte de D. Jose Antonio (en adelante “la RLT” o “El trabajador”) contra la sentencia de la Magistratura de Trabajo, que casa y anula la demanda promovida contra la empresa Asturiana de Recargues Siderúrgicos, S.A. (en adelante “La Empresa”) sobre despido disciplinario basado en la utilización indebida del crédito horario que le correspondía por su condición de representante de los trabajadores, entendiendo esto como incumplimiento contractual grave y culpable y que conlleva el despido.

Respecto de los hechos, se constata ausencias por parte del trabajador en el puesto de trabajo, en concreto, se le incoa ausencias preavisadas durante 3 días y donde se constata que el crédito horario solicitado fue de 6 horas y únicamente, utilizo 15 minutos en cada día para fines de representación de los trabajadores según la empresa.

¹⁰ IGARUA MIRO, M.S., (2015), “La crisis alcanza también al crédito horario: contribución a un debate”, Navarra, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 176/2015 parte Estudios. Aranzadi.

¹¹ Entre otros, vid. VILA TIerno, F. (2008), “El derecho al crédito horario de los representantes unitarios de los trabajadores: titularidad y configuración legal”, Navarra, Revista Doctrinal Aranzadi; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Y ÁLVAREZ CUESTA, H., (2004), “Libertad sindical: las garantías y privilegios de los representantes de los trabajadores desde la perspectiva de los derechos fundamentales”, RL nº 8, p. 8.

La empresa procede a su despido disciplinario alegando incumplimiento grave y culpable, fundado en el apartado d) del art. 54.2 del TRLET tal conducta hacia referencia a las ausencias producidas y en la que, por parte de la empresa, se constata que la persona únicamente utilizó 15 minutos de cada uno de los permisos de seis horas que había solicitado.

El trabajador procede a iniciar procedimiento de reclamación de despido ante la Magistratura de Trabajo que desestima su pretensión.

3.3.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

Por parte del demandante, aduce que la libre disponibilidad del crédito horario corresponde a quien ejerce funciones representativas lleva consigo que sea éste quien haya de decidir, tanto sobre el momento adecuado para su uso, cuanto respecto de la actividad a realizar durante el tiempo que abarca el citado crédito, existiendo incluso presunción “*iuris tantum*” favorable a que dicha utilización es acorde con la finalidad de representación y defensa de los intereses de los trabajadores. En su consecuencia, concluye afirmando que, al no haber demostrado la empresa que en las fechas que menciona en su comunicación de despido se hubiera utilizado el crédito horario para finalidad que no fuera propia de aquella que lo justifica, no cabe apreciar el incumplimiento contractual imputado.

Por parte del demandante, se solicita la nulidad del despido realizado y se declare, subsidiariamente, improcedente.

3.3.3. Normativa aplicable.

Al procedimiento en cuestión, le será de aplicación lo dispuesto en el apartado e) del art. 68 del TRLET y el apartado e) del punto 3 del art. 37 del TRLET.

3.3.4. Doctrina aplicable.

El Tribunal Supremo en su fundamento derecho segundo indica que “el crédito horario se halla legalmente configurado como garantía del representante, obediente a facilitarle su función de defensa de los intereses de los trabajadores; consecuentemente con las expuestas naturaleza y finalidad, corresponde a aquél la libre disponibilidad de tal crédito -artículo 68 e) del TRLET, lo que supone que sea de su elección tanto el momento adecuado para su utilización -lo que no excluye

normalmente la exigencia de preaviso (artículo 37.3 del mismo cuerpo legal) cuando la clase de actividad a realizar durante aquélla siempre, naturalmente, que la misma fuera propia de la función representativa -artículo 68 e) antes citado-. No cabe, pues, someter el momento de utilización del crédito horario a previa autorización del empresario, como tampoco incumbe a éste injerirse en la actividad proyectada por el representante, dado que la exigencia de un requisito habilitante en uno u otro sentido no sería conciliable con la libertad sindical -artículo 28.1 de la CE.

En vista de la doctrina alegada por el propio Tribunal, este entendió que “el mal uso imputado por la empresa demandada y en el que funda el despido, no quedó acreditado por ésta, dado que el que las reuniones formales a las que asistió el recurrente tuvieron duración muy inferior al crédito consumido no permite deducir que el tiempo restante fuera utilizado para finalidades ajenas a la función representativa, máxime teniendo en cuenta la presunción de probidad a que antes se ha hecho referencia y que en manera alguna ha quedado destruida”.

Respecto del preaviso, no implica que exista obligación de autorización, es únicamente un “aviso previo al ser obligatoria su concesión salvo razones extraordinarias”, no obstante, para la doctrina científica, no resulta descabellado que la empresa solicite un tiempo razonable de preaviso cuando estamos ante puestos cuya ausencia pueden poner en riesgo la seguridad y el buen funcionamiento del servicio.

Por otro lado, respecto del control por parte del empresario, comprobamos que, para el Tribunal, el control por parte del empresario es válido cuando se evidencie un uso indebido de esta facultad y por lo tanto, la carga de la prueba recae en el empresario que deberá probar su uso indebido con la dificultad propia que conlleva esta circunstancia teniendo en cuenta como dice el Tribunal, que es una “atribución multiforme” y se puede prestar en cualquier sitio o circunstancia, por ello se exige un medio de prueba reforzado y según doctrina del Tribunal Supremo, este uso indebido debe ser “manifiesto y habitual con una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada con pruebas que no hayan empleado una vigilancia que atente a la libertad de su función” en

una línea similar se ha pronunciado la doctrina científica , y en palabras de SEMPERE NAVARRO, “el crédito horario de los representantes no es para uso personal sino para uso colectivo, es decir, para las funciones de representación, lo que permite que se sancione al trabajador si lo usa para otros fines que no sean el interés del conjunto de los trabajadores” .

3.3.5. Reflexión crítica.

A nuestro juicio, el propio Tribunal se encarga de suprimir el requisito de la justificación, por lo tanto, otorga cierta discrecionalidad en el uso del crédito horario y a su vez, restringe el control que el empresario puede realizar sobre la utilización del mismo ya que colisiona con el derecho fundamental del derecho a la libertad sindical estipulado en el art. 28.1 de la CE.

3.4. Contenido y alcance del crédito horario. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 15 julio 2014. (RJ 2014\4533).

3.4.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.

Estamos ante un recurso de casación interpuesto por “Autopistas Concesionaria Española, SAU” (en adelante “La Empresa”) con la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 20/03/2013, dictada en autos promovidos por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO contra las recurrentes y otras, sobre conflicto colectivo.

Los hechos giran en torno a un acuerdo alcanzado sobre el alcance y disposición de las horas sindicales en donde la empresa, reconocía mediante acuerdo con la RLT la utilización en jornadas completas de dicho crédito, extremo aceptado por ambas partes y llevado pacíficamente hasta que accede a la RLT trabajadores con contratos a tiempo parcial y con jornada desregularizada, pudiendo trabajar cada día en base a las necesidades de producción de la empresa y se le va asignado en cada momento, en estos casos, desde la empresa, se ordena que el crédito horario debe utilizarse por horas, y según el número de horas efectivas de trabajo que tuviera asignada el representante día concreto en el que se hacía uso de su crédito horario, por lo tanto, se rompe el acuerdo alcanzado entre las partes y la RLT interpone demanda ante la Audiencia Nacional que estima la petición de la RLT y accede a la regularización

de las horas trabajadas por encima de la jornada anual pactada, como consecuencia del incorrecto cómputo de utilización del crédito horario por cada representante unitario realizado por la dirección de la empresa, debiendo la demanda estar y pasar por esta declaración.

3.4.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

Por parte de la empresa, la controversia se suscita al pretender aplicar el cómputo por jornadas a los representantes de los trabajadores que realizan jornadas a tiempo parcial, atribuyéndoles una jornada completa partiendo de la que aquellos realicen.

Por parte de la RLT, se insta a retrotraer las actuaciones de la empresa y respetar el pacto alcanzado, asimismo, reconocer las horas realizadas por encima de la jornada anual.

Por lo tanto, el objetivo del procedimiento es dirimir el alcance y condiciones del uso del crédito horario sindical que había sido suscrito como mejora del régimen establecido en el TRLET. El acuerdo presenta la peculiaridad de que el crédito horario atribuido en función del número de empleados del centro o zona se fija en un número de jornadas, en lugar de hacerse por horas, comprometiéndose la parte social a hacer uso del crédito horario por jornadas completas y no por horas.

3.4.3. Normativa aplicable.

En el supuesto enjuiciado, será de aplicación lo dispuesto en el apartado d) del art. 68 del TRLET, el punto 3 del art. 10 de la LOLS y 1281 del Código Civil (en adelante CC)

3.4.4. Doctrina aplicable.

El Tribunal resuelve la cuestión en el fundamento jurídico segundo teniendo en cuenta que las garantías reconocidas en el art. 68 del TRLET son de contenido mínimo, haciendo una alusión a la jurisprudencia del propio Tribunal¹² e indicando que las previsiones del artículo 68 del TRLET *“son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo, pero este tipo de pacto no pueden válidamente condicionar el ejercicio de esas facultades inherentes al derecho de representación, poniendo límites, que es lo que dispone la cláusula*

¹² Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 25 de mayo 2006 (rec 21/2005).

controvertida, en el sentido en que se manifiesta el dictamen del Ministerio Fiscal, al disponer que el crédito horario sea disfrutado por periodos mínimos coincidentes con la jornada diaria del representante, contraviniendo así la libre disponibilidad reconocida en el precepto estatutario, al imponer el periodo mínimo de una jornada diaria del representante, aunque en determinados supuestos solamente resulte necesaria una porción de la jornada” lo que lleva al Tribunal a desestimar la pretensión de la empresa.

En este supuesto, en palabras de IGARTÚA MIRÓ, M¹³. el Tribunal Supremo “*ha pretendido reforzar el razonamiento esgrimido del derecho del trabajador a tiempo parcial de no ver mermadas sus horas sindicales, sin pretender entrar en una cuestión diferente como es la relativa al momento del disfrute, admitida, como veremos, también en horas que no coinciden con el tiempo de trabajo efectivo.*

En otro prisma, encontramos una reciente sentencia del Tribunal Supremo en relación con la utilización del crédito horario, en esta ocasión, el Tribunal Supremo entiende que dada la naturaleza de permiso retribuido que ostenta el crédito sindical, este no podrá ser disfrutado durante el periodo vacacional, por lo tanto, se entiende que se tendrá derecho al disfrute en proporción al tiempo trabajado en la empresa¹⁴.

3.4.5. Reflexión crítica.

Es razonable el dictamen del Tribunal Supremo en tanto que cualquier acuerdo que suponga la aminoración de una norma de mínimos, contraviene lo dispuesto en la ley y, por lo tanto, es nulo el acuerdo alcanzado. A su vez, es razonable que el periodo que el trabajador no presta servicios en la organización no compute a efectos de crédito horario ya que como hemos visto, la finalidad del crédito horario es la de representación de los trabajadores lo cual se torna imposible de realizar en

¹³ IGARUA MIRO, M.S., (2015), “*La crisis alcanza también al crédito horario: contribución a un debate*”, Navarra, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 176/2015 parte Estudios. Aranzadi.

¹⁴ Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 23 marzo 2015. RJ 2015\2117, en esta línea *vid.* Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 946/2019 de 2 octubre. AS 2020\420; Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 95/2017 de 1 febrero. RJ 2017\656; Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 171/2019 de 6 marzo. RJ 2019\1897

tanto que la persona no se encuentra trabajando en la organización o se halla disfrutando de un permiso retribuido como las vacaciones.

3.5. Acumulación. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 8 noviembre 2010. (RJ 2010\8818).

3.5.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.

Anteriormente, hemos comentado que el crédito horario no puede acumularse, es únicamente de uso mensual tal como se indica en el art. 68 del TRLET. Ahora bien, el propio precepto legal admite la posibilidad de que por convenio o acuerdo colectivo, tal y como sucede en el supuesto de hecho, se decida la acumulación del total de horas en uno o varios de los miembros integrantes del órgano de representación (de ahí la posibilidad de que alguno de ellos quede “liberado”) y/o que se prevean los términos que disciplinan esta acumulación, admitiendo expresamente su cómputo anual¹⁵. Como muestra, se ha tomado la sentencia del Tribunal Supremo que gira en torno a un Recurso de Casación interpuesto por parte de la RLT contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional sobre impugnación de convenio.

Estamos ante un Recurso de Casación interpuesto por el Sindicato Federal de Correos y Telégrafos de la CGT (en adelante “la RLT”) contra la sentencia de la Audiencia Nacional dictada en autos promovidos por el recurrente contra Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A. (en adelante “la Empresa”) y el resto de RLT firmantes del acuerdo (CCOO, CSIF, UGT, Sindicato Libre de Correos y telégrafos) y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de convenio colectivo.

Por parte de la RLT, se presenta demanda de impugnación del II Convenio Colectivo de la Empresa por ilegalidad del punto III del crédito horario, en el que se indica que *“la utilización del crédito horario habrá de ser por jornadas completas”, con tendencia a acumularlas por meses completos, lo que equivale a una liberación mensual de 152 horas*” De la Disposición transitoria, del II Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A., publicado en

¹⁵ NIETO ROJAS, P., (2015) “Acumulación del crédito horario y periodo vacacional. Un debate no resuelto”, Revista de Información Laboral núm. 11/2015 parte Artículos doctrinales, Navarra, Aranzadi.

el Boletín Oficial del Estado de 25 septiembre 2006; en cuanto declara expresamente vigente el *"Acuerdo sobre el Marco de Relaciones Laborales de fecha 22 de marzo de 2000"*, y de éste sólo en cuanto obliga a la utilización del crédito horario por jornadas completas, en los términos del párrafo anterior.

Por parte de la RLT, se procede a interponer procedimiento ante la Audiencia Nacional, que desestima la petición de la RLT, la Audiencia Nacional aduce e la acumulación del crédito horario *"es voluntaria de manera que los representantes electos pueden utilizarla voluntariamente cuando tengan que realizar actividades exigentes o complejas, en cuyo caso tendrán que utilizar la jornada completa, mientras que si tuvieran que atender actividades sencillas podrán utilizar su propio crédito horario como más les convenga"*.

Los hechos transcurren en torno a la impugnación del II Convenio Colectivo firmado entre la RLT y la empresa respecto de la utilización del crédito horario, indicando por parte de la empresa, que este deberá ser utilizado por jornadas completas y con tendencia a acumularlo por meses completos. Por parte de la RLT que incoa el procedimiento, ya que entiende que es ilegal la exigencia de que el crédito horario deba ser utilizado por jornadas completas, y a su vez, que sea disfrutado en meses completos.

3.5.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

Por parte de la RLT que se opone al Convenio, se solicita que se declare la "la ilegalidad y nulidad: del párrafo segundo del apartado a) del punto III crédito horario, del Acuerdo sobre el Marco de Relaciones Laborales en la Entidad Pública Empresarial Correos y Telégrafos, de 22 de marzo de 2000 B.O.C. núm. 12) que dice literalmente: "la utilización del crédito horario habrá de ser por jornadas completas", con tendencia a acumularlas por meses completos, lo que equivale a una liberación mensual de 152 horas"

El problema consiste en examinar si es conforme a derecho lo dispuesto en el II Convenio Colectivo, y en concreto, el apartado III donde se detalla la forma de uso del crédito horario, disposición que se aplica cuando se acumulan horas de lo representantes electos, es decir, únicamente se impone a lo representantes unitarios la utilización en jornadas completas. La cuestión es dirimir si esta acumulación en jornadas completas es ajustada a derecho o no.

3.5.3. Normativa aplicable.

En esta controversia, será de aplicación lo dispuesto en el apartado e) del art. 68 del TRLET.

3.5.4. Doctrina aplicable.

El recurrente alega que la acumulación en días completos es ilegal, no obstante, en el fundamento jurídico séptimo, el Tribunal Supremo indica lo siguiente: *“en consecuencia en Convenio Colectivo puede acordarse o no la acumulación y, por lo tanto, puede acordarse la forma, límites y efectos de dicha acumulación”* y continua indicando lo siguiente: *“ es fruto de una negociación en la que la empresa ha permitido la acumulación de crédito horario , pero ha establecido unos requisitos para su ejercicio , cual es que ha de utilizarse por jornadas completas. En segundo lugar, tal cláusula no se revela desproporcionada ni exorbitada, ya que permite el ejercicio de la función representativa sin merma alguna, de no ser precisa la utilización de la jornada completa el representante podría utilizar su crédito horario en lugar del crédito acumulado. En tercer lugar, con esta fórmula se concilian tanto el interés de la función representativa de los trabajadores como la tarea organizativa de la empresa, que requiere para su eficaz desarrollo la posibilidad racional de gestión”*. Como respaldo a esta declaración, se apoya en la propia doctrina del Tribunal¹⁶ en relación a la acumulación y que se basa en el siguiente razonamiento: *“todas las garantías reconocidas en el artículo 68 citado son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo, pero este tipo de pactos no pueden válidamente condicionar el ejercicio de esas facultades inherentes al derecho de representación, poniendo límites, que es lo que dispone la cláusula controvertida, en el sentido en que se manifiesta el dictamen del Ministerio Fiscal, al disponer que el crédito horario sea disfrutado por periodos mínimos coincidentes con la jornada diaria del representante, contraviniendo así la libre disponibilidad reconocida en el precepto estatutario, al imponer el periodo mínimo de una jornada diaria del representante, aunque en determinados supuestos solamente resulte necesaria una porción de la jornada. La sentencia de esta Sala de 20 de mayo de 1992 ya declaró que el derecho a disponer de las horas retribuidas que garantiza el artículo 68, e) del Estatuto de los Trabajadores , no*

¹⁶ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 25 mayo del 2006. RJ 2006\21.

debe entenderse de modo que hayan de coincidir; para su devengo, el tiempo que se invierte para actividades sindicales con el tiempo de trabajo; exigirlo así supondría, según nuestra sentencia de 9 de octubre de 2001 , cuestionar la existencia misma del comité de empresa compuesto por trabajadores que tuvieran asignados turnos diferentes en una empresa con trabajo en régimen de turno”.

En conclusión, vemos que el Alto Tribunal permite la acumulación del crédito horario alcanzado mediante acuerdo entre ambas partes, para NIETO ROJAS, P.¹⁷ *“sería conveniente que los convenios contemplasen diversas fórmulas de acumulación, tales como la liberación total de un compañero, la cesión temporal de las horas no disfrutadas o la posible acumulación en meses posteriores. Lamentablemente este tipo de cláusulas no es frecuente en la negociación colectiva, debiendo sostener la pérdida del crédito”.*

Por otro lado, algunos tribunales si han admitido que se acumule de forma tácita la acumulación, y en supuesto especiales tales como como situación de incapacidad temporal o vacaciones¹⁸.

3.5.5. Reflexión crítica.

A nuestro juicio, entendemos que estamos ante una materia susceptible de negociación entre las partes y que, en base a las particularidades de cada empresa, debe modularse en tanto no afecte a la productividad de la empresa ni tampoco supongo un límite al derecho a la libertad sindical.

3.6. Retribución. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 18 mayo 2010. (RJ 2010\2524).

3.6.1. Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.

El art. 37.3 del TRLET establece que en todos esos casos –previo aviso y justificación–, los trabajadores podrán asentarse de su puesto de trabajo *“con derecho a remuneración”*. Configurándose como permisos remunerados, se trata de determinar cuál haya de ser entonces el alcance y contenido de dicha remuneración,

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ *Ibidem.*

sobre lo que el precepto legal guarda silencio sin ofrecer ninguna concreta indicación.

La presente sentencia gira en torno a un recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Federico (en adelante “La RLT”) contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que casa y anula, dictada en autos promovidos por el recurrente contra Blacar, S.A. (en adelante “La Empresa”) sobre tutela de derechos fundamentales en virtud de recurso de suplicación interpuesto frente a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Barcelona seguido a instancia del miembro de la RLT frente a la Empresa.

Los hechos de la controversia giran en torno a que la empresa, debido a un traslado de la fábrica a otra región, se comprometió a abonar un plus a los trabajadores por este desplazamiento, dicho plus. Incluirá todas las retribuciones habituales que vendría cobrando el trabajador. Se acuerda que este plus no se abona cuando el trabajador no acude a la empresa, ni cuando esta de vacaciones ni cuando esta en incapacidad temporal, en este caso, la empresa ha procedido a no abonar al miembro de la RLT los días que utilizó para realizar actividades sindicales dado que alega que no asistió a la empresa y por lo tanto, no le corresponde dicho abono.

El trabajador interpone demanda ante el Juzgado de los Social y es estimada, la empresa a su vez, interpone recurso de suplicación y es estimado por el Tribunal Superior de Justicia y el miembro de la RLT decide interponer recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia emanada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia.

3.6.2. Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.

Por parte del miembro de la RLT, se exige el abono del plus mientras que por parte de la empresa, se entiende que los días que no acudió al centro de trabajo, no le corresponde dicho plus.

La cuestión planteada se contrae a determinar si un representante legal de los trabajadores tiene o no derecho al abono del tiempo invertido en desplazarse a la empresa en aquellos días en que utiliza el crédito horario y no acude a la misma.

3.6.3. Normativa aplicable.

En este supuesto, será de aplicación lo dispuesto en el punto 1 del art. 28 de la CE y a su vez, el apartado e) del art. 68 y 26 del TRLET.

3.6.4. Doctrina aplicable.

El Tribunal Supremo resuelve la cuestión haciendo una reminiscencia a su doctrina judicial y recordando que la indemnidad retributiva a la que se encuentra sometido el crédito horario, y como muestra de ello, cita numerosas jurisprudencia constitucional¹⁹ en su fundamento jurídico tercero haciendo referencia a la doctrina en relación con la “*indemnidad retributiva*” que debe “*vedar cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes, en relación con el resto de los trabajadores*” por otro lado, haciendo referencia a la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de cuando queda afectada la libertad sindical²⁰, indica que “*el derecho a la libertad sindical queda afectado y menoscabado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza o si éste queda perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical*” y en base a la doctrina aludida, el Tribunal Supremo cierra el asunto indicando que “*es irrelevante que exista o no el desplazamiento real a la empresa, pues lo decisivo es que el representante de los trabajadores no sufra un potencial efecto disuasorio para decidir sobre la realización o no de sus funciones sindicales, ante la posible minoración de sus retribuciones. Tal menoscabo iría contra la garantía de indemnidad retributiva a que se ha hecho referencia en virtud de la cual estos representantes de los trabajadores, cuando hacen uso del crédito horario, tienen derecho a percibir estos conceptos retributivos, igual que si realmente hubieran asistido en esta ocasión al trabajo, so pena de resultar económicamente perjudicados por el desempeño de su cargo representativo*” estimando el recurso interpuesto el miembro de la RLT.

El Tribunal Supremo ha venido modulando esta indemnidad retributiva analizando cada caso, prueba de ellos, es los numerosos cambios²¹ que ha venido teniendo en

¹⁹ Vid. Tribunal Constitucional, Sentencia de 23 de noviembre de 1981. RC 1981\38

²⁰ Vid. Tribunal Constitucional, Sentencia de 31 de enero del 2000. RC 2000\30

²¹ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 9 octubre 2001. RJ 2001\9594 en donde resuelve que cuando el representante de los trabajadores se desplaza al centro de trabajo, tiene derecho a percibir la retribución que le corresponda, no obstante, “*cuando no tenga necesidad de acudir; desaparece la causa de devengo*”.

su propia doctrina, para SEMPERE NAVARRO, se ha producido una “*evolución*” en su postura.

Para SEMPERE NAVARRO, A.²² “*la jurisprudencia viene inclinándose por asociar la indemnidad retributiva a los casos en que se disfruta de un permiso retributivo para el desempeño de tareas representativas, incluyendo el supuesto de los denominados “liberados”. La confluencia de esas doctrinas inclina a pensar que, como siempre que está en juego el alcance de un derecho fundamental, la interpretación acerca del sentido que deba tener la obligación de retribuir los permisos debe ser lo más favorable posible a su ejercicio*”, en un sentido similar se pronuncia NIETO ROJAS, P.²³ “*su fundamento último es el de no desalentar la participación de los trabajadores en las instancias representativas por el temor a ocupar en la empresa una peor posición, económica o profesional, que la originaria o de aquélla que hubiera devenido de no adquirirse la condición de representante*⁸, siendo el elemento decisivo a la hora de enjuiciar la rectitud del comportamiento empresarial que el representante no sufra un potencial efecto disuasorio para decidir sobre la realización o no de funciones representativas ante la posible minoración de sus retribuciones o de sus expectativas profesionales”.

Por otro lado, la doctrina jurisprudencial si es muy clara respecto de los conceptos que extiende excluidos de la remuneración por crédito horario, en ese sentido, se pronuncia en numerosas sentencias ²⁴ indicando que “*el representante con derecho a crédito horario retribuido debe percibir el mismo salario que tenía en servicio activo, pero no puede percibir indemnización compensatoria por un desplazamiento o almuerzo no realizado*”. Por lo tanto, quedaría exento de la retribución los conceptos extrasalariales. Opera la misma regla con las horas extraordinarias ²⁵ en tanto que los Tribunales vienen entendiendo que “*ni se*

²² SEMPERE NAVARRO, A.V., (2020), “¿Cómo se retribuye el permiso por horas sindicales?”, Revista Aranzadi Doctrinal núm. 11/2020 parte Tribuna, Navarra, Aranzadi,

²³ NIETO ROJAS, P., (2018), “Crédito horario y garantía de indemnidad de los representantes legales. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de Mayo del 2018”, Revista de Información Laboral núm. 8/2018 parte Jurisprudencia. Navarra, Aranzadi.

²⁴ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 20 mayo 1992. RJ 1992\3581; Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 9 octubre 2001. RJ 2001\9594

²⁵ Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 3324/2008 de 16 octubre. AS 2009\106; Tribunal Superior de Justicia de Navarra, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 40/2005 de 21 febrero. JUR 2005\105449

computan las horas extraordinarias que hubiera tenido que realizar el representante de haber permanecido en su puesto de trabajo “.

3.6.5. Reflexión crítica.

A nuestro juicio, tiene sentido esta protección que dispensan los tribunales a los representantes de los trabajadores dado que lo que se persigue es que la actividad de participación sindical no se vea condicionada por la pérdida retributiva por su propia ejecución. constitucional y durante la tramitación, se da la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales con sus particularidades²⁶.

²⁶ SIERRA HERNÁIZ, E., (2010), “*Tutela judicial efectiva, libertad sindical y competencia funcional: determinación del ámbito del proceso y límites para el ejercicio de las acciones* Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 31 de Mayo de 2010”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 15/2010 paraf. 55/2010 parte Presentación. Navarra, Aranzadi.

4. CONCLUSIONES.

Con la realización de este trabajo, lo que se ha pretendido es un aprendizaje más profundo de las garantías que gozan los representantes de los trabajadores, y en concreto, ahondar más en la institución del crédito horario. A continuación, se exponen las conclusiones alcanzadas con este trabajo y algunas propuestas:

- I. El crédito horario se ha establecido en nuestro ordenamiento jurídico como un elemento cuya finalidad es posibilitar la prestación del mando representativo.
- II. No existe un concepto jurídico de crédito horario, aunque como hemos comprobado, este se ha venido definiendo por la doctrina judicial como el derecho de los representantes de los trabajadores a tener un determinado número de horas retribuidas.
- III. Son beneficiarios de este derecho los representantes de los trabajadores a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para la realización de tareas de representación de los trabajadores.
- IV. Se establece una indemnidad retributiva sobre el crédito horario con la intención de no ocasionar un detrimento en la remuneración de los representantes de los trabajadores, no obstante, algunos conceptos extrasalariales han sido excluidos por la doctrina jurisprudencial.
- V. Los Tribunales han confirmado que se trata de un derecho de disfrute mensual y que se disfruta durante los once meses de actividad laboral, sin que se extienda a las vacaciones.
- VI. El reconocimiento del crédito horario comporta que su uso sea el debido, correcto y no abusivo. Las partes pueden establecer ciertas reglas de disfrute, pero el empresario, salvo excepciones, no puede oponerse a su disfrute.

- VII. La empresa se encuentra limitada en el control de estas horas dado que los representantes de los trabajadores no pueden ser sometidos a vigilancia singular, sin excluir que en excepcionales supuestos, el empresario pueda ejercer las facultades disciplinarias que correspondan.
- VIII. Los tribunales entienden que para que se evidencie un uso indebido del crédito horario, tiene que ser darse una conducta manifiesta habitual y donde el propio empleado, saque un provecho de la situación.
- IX. La actuación representativa puede ser multiforme y, por lo tanto, se halla amparada por la presunción de probidad, esto es, una presunción *iuris tantum*.

A continuación, se presentan las propuestas de mejora:

- I. Se evidencia con la realización de este trabajo, la escasa regulación legal de esta figura, únicamente, tenemos una referencia en el art. 68 y 37.3 del TRLET. Se hace necesario el desarrollo de un reglamento donde se regule la naturaleza jurídica, su forma de utilización, los requisitos para acceder, los usos que se le pueden dar, establecer la retribución para el crédito horario y disipar cualquier duda respecto de su utilización.
- II. Comprobamos la existencia de un alto nivel de litigiosidad en esta materia, probablemente, derivada de la falta de regulación, por ello, creo que sería adecuado, incorporarlo como un procedimiento especial dotado con las características de urgencia y celeridad para que los representantes de los trabajadores pudieran resolver de forma rápida cualquier cuestión en relación con este tema.

5. BILIOGRAFÍA

BASE DE DATOS “ARANZADI DIGITAL”.

BASE DE DATOS “TIRANT ON LINE”.

BASE DE DATOS “QMEMENTO”.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. Y ÁLVAREZ CUESTA, H., (2004), *“Libertad sindical: las garantías y privilegios de los representantes de los trabajadores desde la perspectiva de los derechos fundamentales”*, RL nº 8, p. 8.

IGARUA MIRO, M.S., (2015), *“La crisis alcanza también al crédito horario: contribución a un debate”*, Navarra, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 176/2015 parte Estudios. Aranzadi.

MERCADER UGINA, J.R.; MUÑOZ RUIZ, A.B.; ARAGON GOMEZ, C. ; NIETO ROJAS, P.; MORENO SOLANA, A.; GIMENO DIAZ DE ATAURI, P. ;PEREZ DEL PRADO, D., (2020) *“Libertad sindical, representación en la empresa y conflictos colectivos”* Revista Española de Derecho del Trabajo núm.. 230/2020 parte Crónicas. Navarra, Aranzadi.

MORALES DE LABRA, E. (2011), *“Crédito horario sindical. Un derecho limitado”*, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 16/2011, paraf 58/2011, parte Presentación, Navarra, Aranzadi.

NIETO ROJAS, P., (2015) *“Acumulación del crédito horario y periodo vacacional. Un debate no resuelto”*, Revista de Información Laboral núm. 11/2015 parte Artículos doctrinales, Navarra, Aranzadi.

NIETO ROJAS, P., (2018), *“Crédito horario y garantía de indemnidad de los representantes legales. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de Mayo del 2018”*, Revista de Información Laboral núm. 8/2018 parte Jurisprudencia. Navarra, Aranzadi.

ROMERAL HERNANDEZ, J., (2018), “*Derechos de información, consulta y crédito horario del Delegado de Prevención a la luz de la jurisprudencia*”, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 209/2018 parte Estudios, Navarra, Aranzadi

SALA FRANCO, T; ALBIOL MONTESINOS, I., (2000) “*Compendio de Derecho Sindical*”, Valencia, Tirant lo Blanch pág. 237

SENTENCIAS

STC 40/1985, Sentencia de 13 de marzo (RTC 1985/40).

STS (Sala de lo Social) Sentencia de 13 junio 1990. (RJ 1990\5068)

STS (Sala de lo Social) Sentencia de 12 febrero 1990. (RJ 1990\896).

STS (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 15 julio 2014. (RJ 2014\4533).

STS (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 8 noviembre 2010. (RJ 2010\8818).

STS (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia de 18 mayo 2010. (RJ 2010\2524).



Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna