SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN

REPERTORIO DE JURISPRUDENCIA

CRÉDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

8 octubre 2020

ÍNDICE

- I. CONCEPTO Y DEFINICIÓN: EL CRÉDITO HORARIO COMO PARTE INTEGRANTE DE LA LIBERTAD SINDICAL
- II. ALCANCE: EXTENSIÓN Y DISPOSICIÓN
- III. LA ACUMULACIÓN DEL CRÉDITO HORARIO
- IV. EL CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS SINDICALES
  - IV.1. La garantía de los delegados sindicales
  - IV.2. La cuestión de los delegados sindicales a nivel de empresa o centro de trabajo
  - IV.3. La figura del denominado "liberado sindical"
- V. RETRIBUCIÓN DEL CRÉDITO HORARIO
  - V.1. La necesaria igualdad retributiva
- VI. EJERCICIO DEL CRÉDITO HORARIO
  - VI.1. El crédito horario durante las vacaciones
  - VI.2. Otras situaciones: crédito horario y modalidad contractual e IT
  - VI.3. Momento del uso del crédito horario
  - VI.4. Preaviso y justificación
  - VI.5. El mal uso del crédito horario
- VII. EL CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Resumen

I. El crédito horario se encuentra dentro de una serie de prerrogativas que la ley concede a la representación unitaria y sindical para llevar a cabo de manera eficaz sus tareas de representación y defensa de los trabajadores.

II. El crédito horario se encuentra protegido por la Constitución Española al formar parte del derecho de libertad sindical (artículo 28 CE).

III. La extraordinaria protección legal que se otorga a los representantes de los trabajadores es producto de la difícil posición que ostentan frente a empresarios y patronales. De esta manera se trata de no desalentar la participación de los trabajadores en la empresa.

IV. El interés de la liberación del trabajo del representante no es sólo de éste sino también de la organización sindical y del resto de los compañeros por ser los principales afectados de la actividad representativa.

V. El mal uso o el interés propio en el crédito horario se encuentra protegido la presunción de probidad. Lo que provoca que sea necesario una infracción verdaderamente importante para que pueda ser objeto de sanción.

VI. La doctrina judicial ha aportado aspectos interpretativos criticables. Por ej.:

> La consideración de la imposibilidad de ceder el crédito horario durante el periodo vacacional es propia de una visión civilista ajena al Derecho Sindical.
>
> La doctrina del Tribunal Supremo sobre los 11 meses de acumulación del crédito, olvida que la actividad se desarrolla durante todo el año y la distribución de la diferente carga de trabajo entre los distintos representantes es una cuestión interna de la organización sindical.

VII. Los Delegados de Prevención son representantes de los trabajadores con competencias en una determinada materia (como es la prevención de riesgos laborales en la empresa). Es por ello que la ley y la jurisprudencia les otorga las mismas garantías tanto si están presentes como no en órganos representativos de los trabajadores.

I. CONCEPTO Y DEFINICIÓN: EL CRÉDITO HORARIO COMO PARTE INTEGRANTE DE LA LIBERTAD SINDICAL

El crédito horario se define como el **derecho de los representantes de los trabajadores**[1] de disponer un determinado **número de horas retribuidas para el ejercicio de las funciones** propias de la tarea representativa y la defensa de los trabajadores.

La protección legal y jurisprudencial del concepto de crédito horario resulta fundamental para que tanto los sindicatos como la representación unitaria de los trabajadores, **puedan llevar a cabo todas las acciones y tareas sindicales de las que disponen.**

SAN 7 DE FEBRERO DE 2018 (NÚM. 22/2018)

«La finalidad de la acumulación de horas de los representantes unitarios en uno o varios de sus componentes a quienes se libera total o parcialmente del trabajo, es asegurar una mayor eficacia de su actividad sindical, que se garantiza precisamente mediante su continuidad, así como por la mayor dedicación y especialización en la defensa de los trabajadores de los liberados total o parcialmente, tratándose, por tanto, de una herramienta clave para la actividad del sindicato en la empresa.»

Varios convenios de la Organización Internacional de Trabajo, como el núm. 135 o incuso la Recomendación núm. 143, tratan la importancia del crédito horario como parte de las **garantías de las que debe disfrutar el representante de los trabajadores**.

La dimensión constitucional del crédito horario ayuda a entender **el nivel de amparo legal que éste ostenta** dentro de nuestro panorama normativo. Según la jurisprudencia constitucional, el derecho al crédito de horas retribuidas forma parte del contenido del derecho a la libertad sindical redactado en el art 28.1 CE (SSTC 16.5.2000 (RTC 2000,132); 18.10.2004 [núm.175/2004]; 10.10.2005 [RTC 2005, 241]).

[1] Nos referimos tanto a la representación unitaria de la empresa como la representación sindical de los delegados y delegadas sindicales que formen o no, parte de los comités de empresa y delegados de personal.

STC DE 11 DE ABRIL DE 2016 (NÚM. 64/2016)

«Aun cuando el tenor literal del art 28.1 CE pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente en virtud de una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE, efectuada según el canon hermenéutico del art 10.2 CE, que llama a los textos internacionales ratificados por España –en este caso, Convenio de la OIT núm. 87 y 98 – que la numeración de derechos efectuada en el primeramente referido precepto constitucional no se realiza con el carácter de numerus clausus, sino que el contenido de dicho precepto se integra también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa protección y promoción de los intereses de los trabajadores.»

Estamos ante una de las más importantes **garantías que la legislación laboral** establece para los representantes legales de los trabajadores, redactada en el artículo 68 e) 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.

Art 68 e) ET:

«Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta cien trabajadores, 15 horas.

2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, 20 horas.

3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 30 horas.

4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 35 horas.

5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, 40 horas.

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.»

II. ALCANCE: EXTENSIÓN Y DISPOSICIÓN

El número de horas dispuesto en el art 68 del Estatuto de los Trabajadores, así como el resto de las garantías se considera **como derecho mínimo indisponible, pero es mejorable mediante convenio colectivo**. (STS 15.7.2014 [RJ 2014, 4533] o STSJ Andalucía, Málaga de 5.4.2017 [núm. 671/2017]). Es decir, lo redactado en el ET es aplicable a todas las situaciones por igual y, en virtud de la negociación colectiva se hace posible su mejora (aumento de horas retribuidas, mayores garantías, etc…).

STS 18 DE MAYO DE 2016 (NÚM. 434/2016)

«El art 68 recoge un contenido mínimo mejorable en Convenio Colectivo, sin que pueda someterse por parte de la empresa a un control rígido que amenace la independencia del representante.»

III. LA ACUMULACIÓN DEL CRÉDITO HORARIO

Se trata de un **derecho de titularidad individual** del representante de los trabajadores, pero que posee también una indudable dimensión o sentido colectivo, lo que lleva a permitir **acumular este crédito a favor de uno o más representantes**.

Ahora bien, la facultad de acumular las horas en uno o varios representantes debe estar presente en la norma convencional. Es decir, **si no hay un acuerdo o convenio colectivo** que recoja la posibilidad de acumular las horas, **esto no será posible**.

SAN (SALA SOCIAL, SECCIÓN 1ª) DE 22 DE NOVIEMBRE 2016 (NÚM. 177/2016)

«La norma remite con claridad a la voluntad conjunta de los representantes de los trabajadores y de las empresas y no establece la posibilidad de acordar unilateralmente la acumulación de horas de los representantes legales de los trabajadores a los efectos de designación de liberados.

Resulta evidente que la posibilidad de acumular el crédito horario en uno o varios representantes no es un derecho que nazca de modo automático de la Ley como una garantía más de estos representantes, sino que queda en todo caso supeditada a lo que pueda pactarse al respecto en convenio colectivo.»

IV. EL CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS SINDICALES

IV.1. La garantía de los delegados sindicales

Al igual que el Estatuto de los Trabajadores fija las garantías de los representantes legales de la empresa entre los que se incluyen el crédito horario, es el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical quien recoge **la misma garantía para los delegados sindicales que no formen parte de la representación unitaria.**

Art. 10. e) LOLS:

«*Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:*

1. *Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.*
2. *Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.*
3. *Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.*»

El representante sindical que no ocupa un puesto en el comité de empresa o entre los delegados de personal, ostentará **igualmente el crédito horario correspondiente** para llevar a cabo su actividad representativa.

El crédito horario que corresponde a los Delegados sindicales tiene la misma naturaleza y características que el de la representación unitaria, como observa la STS núm. 171/2019, de 6 marzo del 2019.

La doble condición de delegado sindical y miembro del comité de empresa no determina un doble crédito horario, a salvo de pacto.

El crédito de horas del que el trabajador disponga como miembro del comité de empresa o delegado de personal no neutraliza el que pudiera tener como delegado sindical. Aunque ambos no se acumulan y **habrá que estar al crédito más amplio**, es decir, aquel que otorgue más horas de crédito.

La atribución justificada por razón de la mayor implantación o representatividad de un mayor volumen de crédito no vulnera el principio de no discriminación si se respeta el criterio de proporcionalidad (Sentencias del TCO 21.1.1986 (núm 9/1986), 18.1.1990 (7/1990) y 18.12.1995 (núm. 188/1995) – STSJ Andalucía núm. 633/2019 de 6 marzo del 2019-.

STS 2 DE FEBRERO DE 2015 (NÚM. 809/2015)

«El derecho de libertad sindical consagrado constitucionalmente incluye el reconocimiento de una serie de garantías y facilidades para el eficaz ejercicio de sus funciones por parte de los representantes sindicales en la empresa entre los que figuran los derechos de acción sindical establecidos en los arts. 9 y 10 de la LOLS y, más concretamente, el otorgamiento al delegado sindical de las mismas garantías que las atribuidas legalmente a los representantes unitarios, entre las que está, sin duda, el derecho a un crédito de horas retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación proclamado en el art. 68 e) del ET.»

El Tribunal Supremo ha declarado en diferentes ocasiones que **el sindicato puede organizarse** a nivel de centro, de empresa o de agrupación de centros que constituyan unidad electoral (STS 10.5.2017 [núm. 405/2017]). Es lo que se denomina **autorganización sindical**, es decir, el sindicato se organiza a sí mismo en virtud de la libertad sindical del artículo 28 de la CE.

SAN 25 DE SEPTIEMBRE DE 2019 (NÚM. 109/2019)

«La jurisprudencia constitucional ha determinado que, el art. 28.1 CE integra, además de la vertiente organizativa de la libertad sindical, los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos -huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos- que constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical.»

IV.2. La cuestión de los delegados sindicales a nivel de empresa o centro de trabajo

La opción legal entre nombrar delegados sindicales a **nivel de empresa o de centro de trabajo** pertenece al sindicato como titular del derecho de libertad sindical.

Si opta por el **nivel de empresa**, en la aplicación de la escala del ET para determinar el número de horas sindicales a que tiene derecho cada delegado sindical, debe entenderse que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de **la empresa en su conjunto** y no el de cada uno de sus centros de trabajo (SSTS 27.10.2016 [núm. 914/2016]: 3.2.2017 [RJ 2017, 1629]; 6.6.2017 [RJ 2017, 3001]).

STS 25 DE ENERO DE 2018 (RJ 2018, 614)

«En definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. Y, si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada Delegado Sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo.»

IV.3. La figura del denominado "liberado sindical"

El artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores permite la acumulación de horas en uno o varios de los representantes de los trabajadores siempre que se pacte en convenio colectivo.

Así pues, si se acumulan las horas suficientes en un trabajador y éste queda **relevado de su actividad profesional** dentro de la empresa, **percibiendo igualmente su remuneración** y dedicando todo el tiempo a **tareas de representación** y defensa de los trabajadores, se crea la figura de **liberado sindical** (SSTS 30.06.11 [RJ 2011, 6100)]; 30. 06.11 [RJ 2012, 671]).

STS 2 DE FEBRERO DE 2015 (REC. 279/2013)

«Para el eficaz ejercicio de sus funciones, los representantes sindicales han de disfrutar de una serie de garantías y facilidades, entre ellas la de crédito horario prevista en el art. 68.e) ET, que de algún modo se incorporan al contenido esencial del derecho de libertad sindical.»

La posible acumulación, como hemos explicado, queda supeditada a lo que pueda pactarse en la negociación colectiva. Por lo tanto, no podrá darse tal acumulación **si no existe acuerdo expreso** (SAN 22.11.2016 [PROV 2016, 263702]).

Ahora bien, el acuerdo podrá ser **tácito o expreso**. Se entiende por acuerdo tácito de acumulación del crédito horario cuando la empresa ha permitido varios años dicha acumulación (STS 22.4.2015 [RJ 2015, 2034]).

V. RETRIBUCIÓN DEL CRÉDITO HORARIO

V.1. La necesaria igualdad retributiva

La retribución de las horas incluidas en el crédito horario debe de ser igual a la retribución normal u ordinaria que recibiese el trabajador. También deben de incluir todos los conceptos salariales. El ET así lo establece en su artículo 68 c).

Art 68 c) ET

«No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de los establecido en el artículo 54. Así mismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.»

El Estatuto de los Trabajadores sigue la misma línea que el **Convenio núm. 135 de la OIT[2] y la Recomendación núm. 143 de la OIT[3]**, que establecen «con el carácter de mínimos» una serie de garantía orientadas a preservar el desarrollo de las funciones representativas así como a **evitar que el trabajador que ostenta esta condición sufra represalias por el ejercicio de las mismas**.

La finalidad de esta protección es 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, es decir, que el gravamen actúe **como efecto disuasorio** para futuros representantes (STC 100/2014, de 23 de junio [RTC 2014, 100]).

Esto es lo que se ha denominado como **garantía de indemnidad retributiva** a favor de los representantes de los trabajadores. Se trata de una garantía que veda cualquier diferencia de trato por razón de afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes (STS 25.2.2008 [rec. 1304/2007]; STSJ Andalucía, Málaga 14.2.2018 [R 2159/2017]; ATS 27.6.2019 [RJ 2019/228381)].

STC 6 DE JULIO DE 2015 (NÚM. 148/2015)

«(i) El Derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) comprende la garantía de indemnidad retributiva, que implica el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa, vedando 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;

(ii) vulnera el derecho a la libertad sindical la denegación de complementos retributivos salariales con exclusivo fundamente en la condición de liberado sindical, ya que ello supone un menoscabo económico que constituye un obstáculo objetivamente constatable para la efectividad del derecho de libertad sindical, por su potencial efecto disuasorio para la decisión de realizar funciones sindicales, lo que repercute no solo en el representante sindical que soporta dicho menoscabo, sino que se proyecta asimismo sobre la organización sindical correspondiente y afecta, en su caso, a la tareas de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores que la Constitución encomienda a los sindicatos en el art 7 CE.»

[2] El Convenio núm. 135 OIT establece que dicho representantes «deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos… por razón de su condición de representantes y de sus actividades como tales».

[3] Concretamente, la recomendación núm. 143 OIT prohíbe: «la pérdida de prestaciones u otras ventajas sociales», evitando este reconocimiento cualquier vulneración de los representantes.

El artículo 68. e) ET se refiere a horas retribuidas, es decir, la expresión propia de la ley ya lleva a entender que **el representante no debe sufrir menoscabo en su retribución ordinaria[4],** de forma que el crédito horario debe ser abonado como **tiempo de trabajo efectivo** correspondiente a la jornada ordinaria del trabajador (STC 24.9.2007 [RTC 200/2007]; STSJ Madrid 18.11.2016 [976/2016]; SAN 24.2.2017 [núm. 23/2017]).

VI. EJERCICIO DEL CRÉDITO HORARIO

VI.1. El crédito horario durante las vacaciones

Una de las últimas novedades jurisprudenciales en la materia ha sido que el Tribunal Supremo haya declarado que el crédito horario es reconocido mensualmente y **se disfruta durante los once meses de actividad laboral**, sin que se extienda al mes de vacaciones (SSTS 23.3.2015 [RJ 2015.2117] y 1.2.2017 [RJ 2017, 656] y STS 18.1.2018 [núm. 31/2018]).

La explicación a la anterior doctrina consiste en que el crédito horario es considerado legalmente como un **permiso retribuido** y, por tanto, **debe de disfrutarse durante el trabajo** puesto que no tiene sentido ostentar un permiso retribuido mientras el trabajador está en su periodo de vacaciones.

STS 6 DE MARZO DE 2019 (NÚM. 171/2019)

«El crédito horario está establecido con carácter mensual, pero en relación con el periodo de actividad desempeñada, lo que consiguientemente lleva al disfrute del derecho tan solo en los 11 meses de trabajo.»

La consecuencia de aplicarse la anterior doctrina es que, si el trabajador no ostenta el crédito horario durante el periodo que está de vacaciones, **dicho crédito tampoco podrá cederse**.

La doctrina anterior determina que una empresa que **venía pagando por error** las horas del crédito durante los 12 meses pueda suprimir su abono durante dicho mes de vacaciones (STS 18.1.2018 [RJ 2018, 317]).

[4] El hecho de que nos refiramos a la retribución ordinaria del trabajador quiere decir que aun disfrutando horas del crédito debe de seguir cobrando el salario base más los complementos que venía recibiendo. La única excepción que no deberá seguir cobrando son las horas extraordinarias.

STS 31 DE ENERO DE 2018 (NÚM. 31/2018)

«Si el representante unitario o sindical dispone de un crédito horario, cuya naturaleza es propia de un permiso retribuido, incompatible con el disfrute de sus vacaciones anuales, se hace absolutamente evidente que no puede ceder dicho crédito a la bolsa de crédito horario, por cuanto dicho crédito no estuvo nunca en el patrimonio de dichos representantes.»

Lo mismo ocurre con el **trabajador jubilado parcial** que acumula la jornada de trabajo anual en tres meses; este trabajador tiene derecho al disfrute del crédito horario correspondiente a 11 meses (excluyendo vacaciones) y no solo las del periodo trabajado (STSJ País Vasco 20.10.2015 [PROV 2015, 299725]).

VI.2. Otras situaciones: crédito horario y modalidad contractual e IT

No es posible establecer una diferencia de crédito horario según la **modalidad contractual** del representante siendo irrelevante la vinculación a tiempo completo o parcial (SAN 4.3.2013 [AS 2013, 254]).

En íntima conexión con lo anterior, pero con doctrina contraria por parte del Tribunal Supremo, es **la acumulación del crédito horario durante las situaciones de IT** cuando el acuerdo con la empresa no lo negaba (SAN 7.2.2018 [núm. 22/2018]).

STS DE NOVIEMBRE DE 2019 (NÚM. 812/2019)

«Ha de acudirse al tenor del art. 68 e) ET "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", a su interpretación jurisprudencial y al del conito mismo del derecho de libertad sindical (arts. 28 de lace y 2.2 d) de LOLS.

Nuestra sentencia de fecha 1 de febrero de 2017 (RJ 2017, 2117) expresaba que ningún límite contiene el precepto a la posibilidad de acumulación otorgada al convenio colectivo de suerte que no cabe hallar en éste contradicción con la norma estatutaria, ni infracción en la sentencia que no apreció dicha contravención.»

VI.3. Momento del uso del crédito horario

El Tribunal Supremo ha permitido el uso del crédito horario **fuera de la jornada laboral**, razonando que no es necesario que la disposición de las horas deba darse

siempre en jornada laboral, lo que tiene especial importancia en representantes adscritos a turnos y ámbitos temporales muy concretos.

STSJ ANDALUCÍA (SALA SOCIAL, SECCIÓN 1º) 25 DE MARZO DE 2014 (NÚM. 899/2014)

«De igual modo que un trabajador del turno de noche puede usar el crédito horario para realizar labores sindicales fuera del horario nocturno, un trabajador de fin de semana puede usar el crédito horario para realizar labores sindicales en días laborables (…) Esta última conducta no es ilícita ni ilegítima. Conforme al art. 68. E) del Estatuto de los Trabajadores el crédito horario sindical tiene una finalidad concreta, que es "para el ejercicio de sus funciones de representación".»

VI.4. Preaviso y justificación

El crédito horario es considerado un **permiso retribuido**, previsto en el artículo 37.3 e) del ET con la regulación específica comentada anteriormente. Es por ello que uno de los requisitos del crédito será **el preaviso y justificación al empresario**.

STSJ ANDALUCÍA (SALA SOCIAL, SECCIÓN 1ª) 8 DE FEBRERO 2018 (NÚM. 452/2018)

«Como se pretende en el recurso, sino solicitar que esas horas se imputen a su crédito horario, previsto expresamente para cubrir estos supuestos, y si no lo hizo pese a la advertencia de la empresa, no puede pretender que se considere justificada su inasistencia al puesto de trabajo, ya que la empresa no puede atribuir por su propia voluntad las horas de ausencia al crédito horario, sino que es una necesaria petición expresada del trabajador en tal sentido.»

El preaviso no conlleva un consentimiento o autorización por parte del empresario, sino que éste está obligado a aceptar el crédito horario sin imponer ninguna traba. Tampoco es admisible **condicionantes que extiendan el preaviso** más allá de una simple comunicación, como la fijación de plazo, o un tiempo mínimo de ejercicio del derecho (SAN 30.6.2014 [AS 2014, 1809]).

STS 24 DE ENERO 2019 (NÚM. 55/2019)

«Y en tanto que esa negativa al reconocimiento del crédito horario limita las posibilidades de actuación del representante de los trabajadores designado por el sindicato y afecta al desarrollo por los mismos de las funciones sindicales, la actuación empresarial supone una vulneración del ejercicio del derecho de libertad sindical que consagra el art. 28.1 CE y desarrollan en materia de crédito horario los art. 9.1 a) LOLS y 68. e) del ET.»

Es una lesión del derecho de libertad sindical **la imposición de limitaciones al uso del crédito horario** sindical implantadas unilateralmente por la empresa, sin estar contempladas en la normativa legal ni soportadas por convenio o acuerdo alguno (STS 18.5.2016 [RJ 2016, 3946]).

Un ejemplo de lo anterior es la STS 24.10.2019 [núm. 736/2019] en donde se considerar lesionado el derecho sindical de los representantes de los trabajadores al haberse imputado las horas del crédito sindical a los paros y huelgas del 8 de marzo y se haya negado la posibilidad de acumulación de dichas horas.

La **justificación no exige forma específica** y podrá aportarse tanto antes como después de su uso. No es admisible que la justificación deba realizarse conforme a plazos o reglas no fijadas en la normativa legal ni que obliguen a una explicación del contenido de la actividad desarrollada en el que ha intervenido el representante usando su crédito (SAN 30.6.2016 [AS 2014, 1809]).

STS DE 24 DE OCTUBRE DE 2019 (NÚM. 736/2019)

«La actuación empresarial imputando al crédito sindical aquellos lapsos que el sindicato pretendía calificar como ejercicio efectivo del derecho de huelga de sus representantes, y la correlativa negativa a la acumulación de las horas correspondientes en favor de otros recayeron indefectiblemente en el desempeño del derecho fundamental a la libertad sindical, al quebrantar la vertiente de autorregulación de la actividad sindical consagrada en el art. 28.1 de la CE.»

VI.5. El mal uso del crédito horario

Cuando se da un mal uso del crédito horario por parte del trabajador, el debate gira acerca de la potestad disciplinaria del empresario en esos casos.

Dicha facultad debe ser entendida de modo restrictivo, de manera que la sanción sólo podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los que la utilización en provecho propio de las horas sindicales sea «***manifiesto y habitual***».

STS 15 DE OCTUBRE DE 2014 (RJ 2014/5807)

«Sólo podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los que el empleo en propio provecho del crédito horario concedido por el art 68 e) ET a los representantes de los trabajadores sea manifiesto y habitual, es decir, con una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes forme cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada con pruebas que no hayan empleado una vigilancia que atenta a la libertad de su función.»

Se entiende por **«una conducta manifiesta»** aquella que no es ocasional. Debe de tener **una entidad suficiente** para que la conducta del representante constituya un supuesto de trasgresión grave de la buena fe contractual; lo que justificaría el despido.

STSJ DE MADRID (SALA SOCIAL, SECCIÓN 1ª) 31 DE MAYO DE 2019 (NÚM. 610/2019)

«Ahora bien, dado que lo que principalmente resulta contrariado o perjudicado por esta utilización inadecuada del crédito horario sindical no es el interés empresarial, sino el interés de los propios trabajadores representados, la conducta desde el punto de vista disciplinario empresarial (esto es, de medidas a adoptar por la empresa) no revista la suficiente entidad o gravedad para comportar un despido procedente, y de ahí que la calificación de improcedencia del despido efectuada por la sentencia recurrida resulte ajustada a Derecho.»

El control empresarial del crédito horario por parte del representante es aceptado siempre y cuando el medio de vigilancia sea proporcional al fin y no vulnere ningún derecho fundamental del trabajador[5] (STS 13.3.2012 [RJ 2012, 5242]).

[5] El Tribunal Supremo ha admitido las pruebas de detectives como medio para probar la mala utilización del crédito horario.

La actuación del representante durante la utilización del crédito horario está amparada por **la presunción de probidad[6].** Presunción consistente en que el trabajador actuará de buena fe a su condición de representante del personal en todo momento.

STS DE 13 DE MARZO DE 2012 (RJ 2012, 5242)

«La actuación representativa realizada durante el tiempo de utilización del crédito horario se halla amparada por la presunción de probidad, destruible mediante prueba en contrario, lo que no excluye el control empresarial sobre el ejercicio de tal actividad representativa– sindical y del uso del crédito horario, pues "es evidente que un mal uso de este último transgrede la buena fe y lealtad debida al colectivo de trabajadores representados.»

La **garantía de indemnidad** de la que hablábamos en el capítulo anterior no sólo se cierne sobre la retribución del crédito sino **a todos los aspectos de la relación laboral**. Es por ello que el representante de los trabajadores tenga derecho a disponer de los descansos legales cuando haya hecho uso del crédito, vacaciones o descansos.

SAN (SALA SOCIAL, SECCIÓN 1ª) 24 DE FEBRERO DE 2017 (NÚM 23/2017)

«La indemnidad del representante no se contrae exclusivamente a aspectos retributivos, sino que ha de entenderse extendida a todos los aspectos de la relación laboral, tanto a los de promoción profesional y movilidad funcional como a los de descanso y pausas.»

[6] Dicha presunción se define como una presunción «iuris tatum», es decir, presunción que admite prueba en contra.

VII. EL CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

La Ley 31/1995 de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales viene a establecer, en su artículo 37 que el tiempo utilizado por los delegados de prevención **será considerado como de ejercicio de sus funciones representativas** a efectos de la utilización del **crédito de horas mensuales** retribuidas previsto en el artículo 68 del ET.

Artículo 37.1 LPRL:

«Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.»

Así pues, el Tribunal Supremo, determina que cuando los delegados de prevención son elegidos siguiendo la habilitación legal del artículo 35.4 LPRL y no ostentan la condición de miembros de la representación unitaria, **se les extiende la garantía de crédito horario del 68. e) ET** (STS 16.11.2016 [RJ 2016,59710] o STSJ Islas Canarias, Las Palmas 8.6.2017 [AS 2017,1894]).

STS 13 DE FEBRERO DE 2019 (JUR 2019/80215)

«La sala de suplicación, tras un amplio estudio sobre la condición de representantes legales de los trabajadores sostiene que los delegados son representantes de los trabajadores en materia de prevención con las garantías de los representantes legales y equiparados en este punto a los mismos.»

De no darse la doctrina anterior, la figura del delegado de prevención no sería efectiva, puesto que **no podría disponer del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones**.

El crédito horario se configura como una garantía y prerrogativa de los representantes con la finalidad de **facilitar el ejercicio de sus competencias representativas**. El Tribunal Constitucional lo configura como una de las garantías integradoras del núcleo fundamental de protección de la acción sindical[7].

Debemos de distinguir entre dos tipos de delegados de prevención:

- **Delegados de prevención que forman parte de los órganos de representación unitaria**. Se trata de los delegados que son elegidos según el sistema legal. El crédito horario está garantizado por el ET, pero estos representantes ostentan un crédito horario adicional que opera como una ampliación en la práctica para el ejercicio de determinadas actividades. El delegado no ostenta dos créditos horarios (uno por el ET y otro por LPRL) sino que se unificarán únicamente en uno y se ampliará para realizar ciertas competencias como reuniones de Comité de Seguridad y Salud.

- **Delegados de prevención que no forman parte de los órganos de representación unitaria**. Son designados conforme a diferentes sistemas pactados en convenios colectivos. El crédito horario está igualmente garantizado por la ley y el Tribunal Supremo[8].

La ley establece un conjunto de actividades preventivas que serán consideradas como **tiempo de trabajo efectivo** para todos los delegados. La jurisprudencia ha ayudado a esta tarea, por ejemplo, la STSJ Cataluña, de 16 de octubre de 2015 (AS 2015, 193) reconoce que el tiempo dedicado a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud son consideradas como tiempo de trabajo efectivo, o la STSJ Galicia, de 17 de abril de 2013 (PROV 2013, 188203) al reconocer el derecho al cobro de horas empleadas en visitas al centro de trabajo para evaluar los riesgos de la actividad.

[7] STC 40/1985, de 13 de marzo (RTC 1985, 40), STC 188/1995, de 18 de diciembre (RTC 1995, 188); STC 95/1996, de 29 de mayo (RTC 1996,95) y 132/2000, de 16 de mayo (RTC 2000,132).
[8] Así responde el Tribunal Supremo con su máxima de «*donde la ley no distingue no debe distinguir el intérprete*» repetida en sentencias como STSS 21.7.2016 [RJ 2016, 4515]; 6.7.2016 [155/2015] o 20.1.2016 [rec. 3106/2014]).

STS 16 DE NOVIEMBRE DE 2016 (NÚM. 956/2016)

«Nos encontramos de esta forma con dos clases diferentes de delegados de prevención en razón de su modalidad de designación, que podríamos definir como: a) los de naturaleza legal, porque tienen origen en la previsión del art 35.2 LPRL que necesariamente impone que se trate de un representante legal de los trabajadores; b) los de carácter convencional, por la vía del art. 35.4º LPRL, que serán designado conforme al diferente sistema que pudiere haberse pactado en convenio colectivo.»

«A ambos les resulta igualmente aplicable el art. 37.1 LPRL en cuanto señala que lo previsto en el art 68 ET en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores, y que esto supone el reconocimiento del derecho al crédito horario discutido.»

Al tratarse de una norma de mínimos, **la negociación colectiva es la vía adecuada para aumentar la protección legal**. Conscientes los agentes sociales de la problemática existente, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017[9], introducen entre sus recomendaciones negociar crédito horario adicional para los delegados de prevención.

[99] Dicho acuerdo queda prorrogado en sus propios términos por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018, 2019, 2020.

JURISPRU

La doctrina judicial es una parte fundamental del derecho vivo. Las resoluciones judiciales son la expresión más clara y precisa de los conflictos existentes entre las empresas y las personas trabajadoras. Con esta colección, se dan a conocer de forma sintética, clara y rigurosa, los últimos y más importantes criterios acerca de cuestiones o ámbitos de interés para los protagonistas de un conflicto o para aquellos que desean conocer el estado de alguna cuestión referida a las materias abordadas. Nuestra intención es poner a disposición de todas las personas los criterios de mayor relevancia para su adecuado uso.

UGT