

## RÉGIMEN JURÍDICO DEL CRÉDITO HORARIO: PRINCIPALES PROBLEMAS APLICATIVOS

**Francisco Ramos Moragues**

*Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Extremadura*

---

### EXTRACTO

El ordenamiento jurídico laboral español contempla en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores toda una serie de garantías y facilidades en favor de los representantes de los trabajadores a través de las cuales posibilitar un desarrollo adecuado y eficaz de su función representativa. Una de esas garantías es la denominada como «crédito horario», que consiste en la puesta a disposición de los representantes de los trabajadores de un determinado número de horas que deberán empeñarse en el ejercicio de funciones representativas y que tienen, además, carácter retribuido. Pese a tratarse de una institución clásica en el Derecho español, la regulación legal de esta garantía ha resultado particularmente conflictiva, suscitándose múltiples problemas aplicativos que han propiciado la aparición de una extensa doctrina judicial y jurisprudencial dirigida a solventar tales carencias de regulación. El presente trabajo se dirige al análisis crítico del régimen jurídico del crédito horario, los problemas hermenéuticos que este encierra y las soluciones dadas a los mismos por los órganos judiciales.

**Palabras claves:** crédito horario, representantes de los trabajadores, régimen jurídico y jurisprudencia.

---

*Fecha de entrada: 13-04-2016 / Fecha de aceptación: 26-04-2016*

## LEGAL REGIME OF CREDIT UNION HOURS: MAIN APPLICATIONS PROBLEMS

Francisco Ramos Moragues

---

### ABSTRACT

The Spanish labor law contains in art. 68 ET a series of guarantees and facilities for workers representatives through which allow an adequate and effective development of their representative function. One of those guarantees is called as «credit union hours». It is consisting of the provision of workers representatives of a number of hours that must engage in the exercise of representative functions and also have paid character. Despite being a classic institution in the Spanish law, the legal regulation of this guarantee has been particularly controversial, thereby giving rise multiple applications problems that have led to the emergence of an extensive legal and jurisprudential doctrine aimed to address such deficiencies regulation. This paper, it focuses on the critical analysis of the legal regime of credit union hours, the hermeneutical problems and the solutions given by the courts.

**Keywords:** credit union hours, workers representatives, legal regime and jurisprudence.

---

---

## Sumario

1. Consideraciones previas
2. Naturaleza jurídica del crédito horario: Un permiso retribuido *sui generis*
3. Ámbito subjetivo del crédito horario
  - 3.1. Titulares del crédito horario
    - 3.1.1. Titulares originarios: Los representantes unitarios
    - 3.1.2. Primera ampliación subjetiva: Representación sindical
    - 3.1.3. Segunda ampliación subjetiva: Delegados de prevención
    - 3.1.4. Tercera ampliación: Empresas y grupos de dimensión comunitaria
  - 3.2. Acumulación del crédito y posibilidades de cesión
4. Aspectos temporales del crédito horario: Cuantía y cómputo
5. Ámbito objetivo: Funciones representativas
6. Retribución del crédito horario
7. Uso inadecuado del crédito horario: Control empresarial y ejercicio restrictivo del poder disciplinario
8. Una breve reflexión final

## 1. CONSIDERACIONES PREVIAS

La configuración de un sistema de tutela del interés colectivo de los trabajadores en la empresa que pretenda ser eficaz no puede limitarse con prever la posibilidad de crear órganos representativos y atribuirles una serie de competencias. Junto a ello, resulta igualmente imprescindible, en aras de lograr una tutela real, arbitrar mecanismos que faciliten el desempeño de las tareas representativas y, a su vez, confieran una especial protección a los representantes de los trabajadores frente a posibles actuaciones empresariales dirigidas a impedir o enervar dicha función.

Sentada esta premisa fundamental, en el plano normativo, tanto a nivel internacional como interno, el legislador ha sido plenamente consciente de la importancia capital que tiene dotar a los representantes de los trabajadores de un estatuto de especial protección que les permita ejercer sus funciones sin intromisiones empresariales ilegítimas. Comenzando por el ámbito internacional, merecen ser destacados tanto el [Convenio núm. 135 de la OIT](#), referido a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa; como la [Recomendación núm. 143](#) sobre los representantes de los trabajadores, posterior y complementaria de aquel. Ambos adoptados con fecha 23 de junio de 1971.

Descendiendo al ámbito nacional, por lo que se refiere a la [Constitución Española de 1978](#), tan solo se refiere a la participación de los trabajadores en la empresa en su artículo 129.2, el cual contiene un mandato dirigido a los poderes públicos consistente en promover «eficazmente las diversas formas de participación en la empresa». Por su parte, a nivel de legalidad ordinaria, conviene destacar el [artículo 4.1, letra g\) del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#) en el que se contempla la participación en la empresa como un derecho básico de los trabajadores; si bien, el precepto clave con relación a esta materia es el artículo 68, ubicado en el título II, capítulo I –*Del derecho de representación colectiva*– de dicha norma y que tiene por título «Garantías».

El sistema de garantías arbitrado en el mencionado [artículo 68 del ET](#) pivota en torno a un nexo común, a saber, que la representación en la empresa se ejerza eficazmente. Sin embargo, las concretas garantías que en aquel se enuncian presentan un alcance y naturaleza muy diversa si las comparamos unas con otras. Mientras algunas de ellas constituyen límites al poder sancionador del empresario, como ocurre con la prohibición de despedir y sancionar al trabajador representante por ostentar tal condición –[art. 68 c\) ET](#)–, otras, en cambio, tienen un carácter instrumental, en la medida en que se reconocen al trabajador para facilitar el desempeño de su labor representativa, como acontece con la atribución de un crédito de horas mensuales retribuidas al trabajador representante –[art. 68 e\) ET](#)<sup>1</sup>–.

<sup>1</sup> TUDELA clasifica las garantías de los representantes de los trabajadores en tres grandes categorías: a) garantías limitativas del poder disciplinario del empleador; b) garantías instrumentales para el ejercicio de la función; y c) garan-

Al análisis de una de las facilidades instrumentales que el legislador español concede a los representantes de los trabajadores en la empresa se dirige el presente estudio. Me refiero, en particular, a la prevista en la letra e) del antedicho [artículo 68 del ET](#), o lo que es lo mismo, a la institución del crédito horario. La idea que subyace en torno a la figura del crédito horario es meridiana: tan solo si se confiere un tiempo al trabajador para acometer su labor representativa y si, además, dicho tiempo se retribuye, podrá satisfacerse plenamente el derecho a participar en la empresa y, por ende, se podrá hablar de una verdadera representación<sup>2</sup>.

En otro orden de consideraciones, conviene significar que el [artículo 68 del ET](#), incluida la letra e) del mismo, ha sido uno de los pocos preceptos que han mantenido la versión primigenia del ET, permaneciendo inmutable a las constantes reformas legislativas acaecidas desde entonces hasta llegar a la versión que rige en la actualidad ([RDLeg. 2/2015, de 23 de octubre](#)). Dicha circunstancia podría llevar a pensar al lector que nos encontramos ante un precepto cuya regulación constituye un ejemplo de rigor técnico, carente de dificultades interpretativas y cuya aplicación práctica no ha suscitado controversia alguna. Nada más lejos de la realidad. El régimen jurídico del crédito de horas ha sido –y continúa siéndolo en la actualidad– una materia especialmente conflictiva, propiciando la aparición de una extensa doctrina judicial y jurisprudencial dirigida a solventar los problemas hermenéuticos que encierra el precepto en cuestión. Es por ello que el análisis de esta garantía pretende efectuarse atendiendo al tratamiento dado por la doctrina científica a los problemas existentes pero, en mayor medida, tomando como referente las soluciones judiciales que forzosamente han tenido que ir elaborando los tribunales del orden social.

Delimitado el objeto de estudio y su importancia, queda por anunciar cuál va a ser la estructura a seguir. En este sentido, el presente comentario se estructurará en las siguientes partes: en primer lugar, se hará una breve referencia a la naturaleza del crédito horario y su consideración o no como permiso retribuido; a continuación, en lo que constituirá el núcleo duro del trabajo, me detendré en los diferentes aspectos que conforma el régimen jurídico de este instituto. En particular, aludiré a los ámbitos subjetivo, objetivo y temporal del crédito horario, a la remuneración del mismo y, por último, a las consecuencias que se derivan de un uso inadecuado del crédito. Finalmente, el trabajo se cierra con una breve valoración final a modo de conclusión. Vaya por delante que la rica y abundante diversidad de problemas que se originan en relación con el crédito horario obliga, por razones de espacio, a seleccionar tan solo aquellas cuestiones que en mi opinión han suscitado una mayor litigiosidad, desechando otras que, a pesar de su interés, no pueden ser abordadas en un trabajo de esta naturaleza.

---

tías determinantes de una especial vinculación con la empresa o centro de trabajo. *Vid.* TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*, Madrid: Tecnos, 1991.

<sup>2</sup> Así lo ha afirmado, en una obra de referencia en la materia, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid: Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, 1984, pág. 15.

## 2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CRÉDITO HORARIO: UN PERMISO RETRIBUIDO *SUI GENERIS*

A la vista de la regulación contenida en el [artículo 68 e\) del ET](#), puede afirmarse que el crédito horario es una garantía material que ostentan los representantes de los trabajadores consistente en la puesta a su disposición de un determinado periodo de tiempo que deberá empeñarse en el ejercicio de funciones representativas y que tiene, además, carácter retribuido. Desde esta perspectiva, el crédito horario posee la naturaleza jurídica de un permiso retribuido pues al trabajador representante «se le exime de su obligación de ejecutar la prestación laboral para posibilitar una adecuada atención a sus funciones representativas»<sup>3</sup>.

En efecto, el mencionado [artículo 68 e\) del ET](#) constituye una concreción del derecho genérico previsto en el [artículo 37.3 e\)](#) de la norma estatutaria, en virtud del cual, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Sin embargo, aun siendo esto cierto, no lo es menos que una simple comparación entre los supuestos regulados a lo largo del [artículo 37.3 del ET](#) y el previsto específicamente para el crédito horario es suficiente para advertir la singularidad que impregna a este último, llegando incluso a suscitarse dudas en cuanto a cuál ha de ser su verdadera naturaleza jurídica.

Evidentemente, tanto los permisos retribuidos del [artículo 37.3 del ET](#) como el crédito horario constituyen supuestos en los que se interrumpe la prestación laboral y se conserva el derecho a la remuneración. Es más, si atendemos al caso específico de la letra e) del [artículo 37.3 del ET](#), también comparten la finalidad de facilitar la labor representativa y hacerla eficaz. Pero a partir de aquí, son numerosos los elementos diferenciadores, puestos de manifiesto por un sector de la doctrina científica<sup>4</sup>, que justificarían la atribución de una naturaleza jurídica singular. En tal sentido y de manera esquemática, se ha hecho referencia a que los intereses jurídicamente protegidos son distintos en uno y otro caso. Los supuestos recogidos bajo la denominación genérica de «permisos retribuidos» encuentran una justificación basada en motivos personales del trabajador individualmente considerados; por contra, en el caso de que la interrupción traiga causa en la realización de funciones sindicales o de representación, el interés jurídicamente protegido es de carácter colectivo<sup>5</sup>. Igualmente, se ha señalado como diferencia el hecho de que el permiso retribuido reconocido *ex* [artículo 37.3 e\) del ET](#) permite ausentarse para el ejercicio de funciones representativas solo durante la jornada de trabajo; lo que no ocurre con el crédito horario que, habida cuenta de los términos en que se reconoce —«*disponer de un crédito de horas*»—, sí admite que

<sup>3</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Las garantías de los miembros del Comité de Empresa (en torno al artículo 68)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 1.334.

<sup>4</sup> Por todos, *vid.* TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes...*, *op. cit.*, págs. 122 y ss.

<sup>5</sup> TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes...*, *op. cit.*, pág. 123. En esta misma línea incide SEOANE GARCÍA, A.: *El crédito horario de los representantes de los trabajadores*, Albacete: Bomarzo, 2005, pág. 46.

las referidas funciones puedan, en determinadas circunstancias, desempeñarse fuera de la jornada de trabajo del representante<sup>6</sup>. En tercer lugar, también se menciona como elemento diferenciador que el crédito de horas no constituye una interrupción no periódica de la prestación laboral, como sí puede predicarse del resto de permisos contenidos en el [artículo 37.3 del ET](#), que responden a hechos ocasionales o excepcionales que no surgen en la vida jurídica de manera cierta; antes al contrario, la horas de crédito que se atribuyen a los representantes son mensuales, de lo que se infiere una reiteración en el tiempo de las ausencias del trabajador y un conocimiento tanto por el trabajador como por la empresa de los periodos de inactividad que van a producirse<sup>7</sup>. Por último, se ha hecho hincapié en el diferente tratamiento retributivo que se da a las horas dispuestas para el crédito horario frente a las ausencias de los permisos retribuidos, así como la distinta intensidad con que operan las exigencias de preaviso y justificación en uno y otros supuestos<sup>8</sup>.

Sobre la base de estos sólidos argumentos, parte de la doctrina iuslaboralista ha considerado desde tiempo atrás que el crédito horario es una figura autónoma y con una justificación propia cuya cobertura legal no hay que buscarla en el [artículo 37.3 e\) del ET](#) sino en el [artículo 68 e\)](#) de dicha norma estatutaria<sup>9</sup>. Sea como fuere, más allá de si se comparte o no la tesis manejada por este sector doctrinal, lo que no admite discusión es que, aun considerando que el crédito horario presenta la misma naturaleza jurídica que las interrupciones recogidas en el [artículo 37.3 del ET](#), se trataría, en todo caso, de un permiso *sui generis*<sup>10</sup>. Extremo que queda evidenciado en el hecho de que la extensión de las reglas que operan para todos los permisos retribuidos han sido objeto de múltiples matizaciones por la jurisprudencia cuando se pretende hacer valer respecto al crédito horario.

### 3. ÁMBITO SUBJETIVO DEL CRÉDITO HORARIO

El análisis del ámbito subjetivo del crédito horario exige detenernos en dos aspectos de manera diferenciada: de una parte, en los sujetos que ostentan la titularidad del crédito horario y demás cuestiones relacionadas con la titularidad del derecho, y, de otra parte, en las posibilidades de acumulación y cesión del crédito de horas.

<sup>6</sup> ORTIZ LALLANA, M.<sup>a</sup> C.: «Permisos retribuidos y créditos sindicales de tiempo en la legislación y en la jurisprudencia», *Actualidad Laboral*, núm. 2, 1989, pág. 313.

<sup>7</sup> BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, pág. 104.

<sup>8</sup> SEOANE GARCÍA, A.: *El crédito horario de los representantes...*, *op. cit.*, pág. 46. En relación con el crédito horario, los tribunales han mantenido una interpretación muy laxa de las exigencias de justificación y preaviso. Es más, en determinadas circunstancias excepcionales, cabría incluso prescindir del preaviso cuando las circunstancias concurrentes en el caso concreto evidencien la imposibilidad real de preavisar. *Vid.*, [STS de 12 de febrero de 1990 \(NSJ018446\)](#).

<sup>9</sup> ORTIZ LALLANA, M.<sup>a</sup> C.: «Permisos retribuidos y créditos sindicales...», *op. cit.*, pág. 315. Participa de esta tesis TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes...*, *op. cit.*, pág. 123.

<sup>10</sup> SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: *Los permisos retribuidos del trabajador*, Pamplona: Aranzadi, 1999, pág. 167.

Antes de acometer dicho análisis hay que partir de la base de que el crédito horario se configura como un «derecho subjetivo». Por más que el crédito de horas tenga una evidente e innegable dimensión colectiva y que tal proyección influye tanto en su regulación legal como en la interpretación que haya de darse a algunos de los aspectos más controvertidos de la misma, se trata de un derecho de titularidad individual cuya atribución es personal. Y es que, como ha puesto de relieve la jurisprudencia, «el crédito horario es un derecho personal del representante, reconocido no en función de unas siglas sindicales, sino de la condición de miembro del comité» (STS 17 de junio de 2002, rec. núm. 1241/2001). Ciertamente, pudiera pensarse que si la finalidad última del crédito horario es el interés colectivo de los trabajadores y lograr una representación eficaz, quizá fuera más coherente atribuir las horas no a título personal sino al órgano de representación y que sea este el que, *a posteriori*, las distribuyera entre sus miembros atendiendo a sus propias necesidades.

Sin embargo, tal opción no solo encontraría dificultades de encaje en el tenor literal del artículo 68 e) del ET, sino que, además, teniendo en cuenta la plural composición de los órganos de representación unitaria en nuestro sistema de relaciones laborales, ello podría conducir al efecto perverso de marginar en la distribución del crédito a aquellos representantes minoritarios<sup>11</sup>.

### 3.1. TITULARES DEL CRÉDITO HORARIO

#### 3.1.1. Titulares originarios: Los representantes unitarios

La primera cuestión que debe afrontarse en el análisis del crédito horario no es otra que la de delimitar quiénes son los titulares del derecho. La respuesta a tal interrogante nos la da, en parte, el propio precepto estatutario, que atribuye esta garantía de forma expresa a los representantes unitarios, es decir, a cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal.

Dos son los aspectos más destacables respecto a la titularidad de los representantes unitarios. El primero de ellos tiene que ver con si ostentarán el derecho al crédito horario los candidatos electos o quienes habiendo sido ya elegidos todavía no han tomado posesión. Determinadas garantías de los representantes de los trabajadores que recoge el artículo 68 del ET se extienden, por lo que al ámbito temporal se refiere, más allá de lo que en principio se deriva del tenor literal de la norma. Es el caso de la garantía relativa a la previa tramitación de expediente contradictorio, que alcanza a los representantes elegidos durante su mandato y durante el año siguiente a la expiración de este; a los representantes electos antes de tomar posesión de sus cargos; e, incluso, a los candidatos proclamados para la elección en tanto dure el proceso electoral.

<sup>11</sup> TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes...*, op. cit., pág. 133. Del mismo modo, TORRENTS MARGALEF, J.: «El crédito horario de los representantes del personal en la empresa: Criterios jurisprudenciales (I)», *Actualidad Laboral*, núm. 34, 1991, pág. 416.

Sin embargo, por cuanto aquí interesa, la respuesta al interrogante planteado ha de ser necesariamente negativa. Es decir, no son titulares del crédito horario ni los candidatos, ni quienes todavía no han tomado posesión del cargo; del mismo modo, tampoco cabría su extensión una vez cesado en la condición de representante. La limitación subjetiva y temporal señalada viene impuesta por la propia finalidad de esta prerrogativa. El crédito de horas es una garantía instrumental que sirve para posibilitar la labor de representación, labor que, obvio es decirlo, solo corresponde a los representantes de los trabajadores y no a quienes todavía no lo son o han dejado ya de serlo.

La segunda cuestión respecto a la titularidad de los representantes unitarios viene referida a la diversa tipología de comités de empresa. Frente al supuesto general u ordinario, cabe la opción de constituir, *ex artículo 63 del ET*, comités de empresa conjunto y comités intercentros. Ni que decir tiene que los miembros de estos comités ostentan la titularidad del crédito horario en tanto que son miembros de sus comités de centro.

En otras palabras, la garantía prevista por el *artículo 68 e) del ET* la disfrutan en su condición originaria<sup>12</sup>. Cuestión distinta es si por ser miembro de estos comités se tiene derecho a un crédito de horas que se adicione al previsto en el precepto estatutario citado. Legalmente no cabe tal interpretación, aunque ello no impide que la negociación colectiva así lo prevea<sup>13</sup>.

### 3.1.2. Primera ampliación subjetiva: Representación sindical

Junto a los representantes unitarios, la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto*, de Libertad Sindical (LOLS) extendió las garantías propias de los representantes unitarios a los delegados sindicales. Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden en el ámbito de la empresa o centro de trabajo [art. 8.1 a) *LOLS*] constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los propios estatutos del sindicato. Asimismo, esas secciones sindicales constituidas por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo (art. 10.1 *LOLS*). Pues bien, siendo así, estos últimos, si no forman parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, incluido, por tanto, el crédito horario (art. 10.3 *LOLS*).

Se produce así una equiparación absoluta en materia de garantías entre representantes unitarios y delegados sindicales. Ahora bien, que se establezca dicha equiparación no supone la inexistencia de diferencias en otros ámbitos. Es más, existe una divergencia fundamental referida al proceso de tutela que habrá de seguirse en caso de vulneración del crédito de horas en función de

<sup>12</sup> SEOANE GARCÍA, A.: *El crédito horario de los representantes...*, *op. cit.*, pág. 44.

<sup>13</sup> Prueba de lo dicho es el *II Convenio Colectivo de la Fundación Secretariado Gitano*, cuyo artículo 40 dispone que «los miembros del comité intercentros tendrán un *crédito horario adicional de 10 horas* mensuales al que disfrutaren por su condición de miembros de comité de centro o delegados de personal» (BOE núm. 158, de 8 de marzo de 2014).

si el titular del derecho es o no un delegado sindical. En efecto, existe una consolidada doctrina jurisprudencial en punto a la no consideración como titulares del derecho a la libertad sindical a los miembros de la representación unitaria. Sin entrar en detalle, será suficiente aquí y ahora con señalar que «el hecho de que el representante unitario o electivo, en tanto tal, no sea titular del derecho fundamental de libertad sindical tiene como obligada consecuencia que las infracciones de sus derechos garantías y facilidades no pueden ser reparadas, en principio, por la vía del recurso de amparo constitucional, si en este se invoca el art. 28.1 CE». Evidentemente, tal afirmación no significa «que dichas infracciones puedan quedar impunes y sin sanción, pues el hecho de que aquellos derechos, garantías y facilidades no puedan ser por lo general tutelados a través de una demanda de amparo fundada en la supuesta vulneración del art. 28.1 CE, no equivale a decir que carezcan de tutela. Ahora bien, se trata de una tutela legal, antes que constitucional, que ha de obtenerse exclusivamente de los tribunales ordinarios, sin que, en principio, exista la posibilidad de recurrir en amparo ante este Tribunal, invocando el art. 28.1 CE...» (SSTC 40/1985, de 13 de marzo y 95/1996, 29 de mayo).

Si trasladamos estas consideraciones al supuesto que aquí interesa, la conclusión que se extrae es que si el titular del crédito horario es un miembro del comité de empresa o delegado de personal, su tutela se efectuará a través del proceso ordinario. Por el contrario, si quien ostenta la titularidad es un delegado sindical, la consideración de esa garantía como contenido adicional del derecho a la libertad sindical que proclama el artículo 28 de la CE implica que su tutela se encauzará a través de la modalidad procesal especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, quedando expedita la vía de acudir, en su caso, al recurso de amparo.

Otra de las cuestiones relevantes que se han planteado respecto a los delegados sindicales tiene que ver con la duplicidad del crédito horario en aquellos casos en que la misma persona ostenta la condición de representante unitario y de delegado sindical. La duda se suscita en orden a si ese «representante doble»<sup>14</sup> tendría derecho a que se le duplicase el crédito horario por tal circunstancia. El silencio mantenido por el precepto legal propició que surgieran diversas corrientes doctrinales y jurisprudenciales que se posicionaban a favor y en contra de dicha opción; sin embargo, la jurisprudencia zanjó, desde tiempo atrás, cualquier tipo de debate, al posicionarse sin ambages en favor de la tesis que rechazaba la duplicidad del crédito de horas; tesis, por lo demás, plenamente vigente en la actualidad.

El paso definitivo se produjo a raíz de una sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo dictada con fecha 27 de abril de 1988<sup>15</sup>, que negó la duplicación con base en los siguientes argumentos<sup>16</sup>: en primer lugar, el órgano judicial se apoyó en una interpretación literal del artículo

<sup>14</sup> Emplea este término MARTÍNEZ MENDOZA, J. M.: «Buena fe y abuso del crédito horario sindical», *Relaciones Laborales*, núm. 18, 1998, pág. 336 y ss.

<sup>15</sup> STCT de 27 de abril de 1988 (RTCT 1988/188).

<sup>16</sup> TORRENTS MAGALEF califica la mencionada resolución como la clave de los dos periodos en las interpretaciones doctrinales: «antes de dicha sentencia», existiendo partidarios y detractores de la duplicidad; y, «a partir de la sentencia»,

10.3 de la **LOLS**. La voluntad del legislador, por tanto, es la de establecer una absoluta equiparación, por lo que a garantías legales se refiere, pero, y el matiz es importante, no la de configurar más privilegios en favor de estos últimos. Razón por la cual se reconoce el crédito horario a los delegados sindicales y al mismo tiempo se impide su acumulación por la misma persona cuando aquella encarne ambos tipos de representación. Como segundo argumento, se incide en que las horas mensuales retribuidas, en la cuantía prevista en la escala que contiene el precepto legal, vienen fijadas atendiendo al número de trabajadores que prestan servicios en la empresa. La justificación es que a mayor plantilla, mayor dedicación de horas se requiere para desempeñar las tareas representativas, y, por este motivo, el número de horas de crédito va aumentando. De lo expuesto se deduce que el legislador considera que el número de horas referenciado en la escala del precepto legal es ya suficiente. En tercer lugar e íntimamente relacionado con lo señalado en el párrafo anterior, el tribunal subraya el hecho de que con el número de horas retribuidas que correspondan según la referida escala no solo hay que llevar a cabo funciones puramente representativas, sino también otros cometidos o tareas de índole sindical.

Siendo esto así, la necesidad de duplicar el crédito pierde su razón de ser pues si un representante unitario, con el crédito horario que le corresponde, ha de realizar labores de representación y también tareas sindicales, un tanto de lo mismo cabe decir de aquel sujeto en el que se dan ambas condiciones. En definitiva, las reflexiones hasta aquí planteadas permiten concluir que ser delegado sindical y miembro del comité de empresa no confiere derecho al doble del número de horas de crédito, sin perjuicio, se insiste en ello, de que como consecuencia de la negociación colectiva se contemplara expresamente tal posibilidad.

### 3.1.3. Segunda ampliación subjetiva: Delegados de prevención

La titularidad del crédito horario no se agota con los representantes unitarios y sindicales sino que se atribuye también a los delegados de prevención. La norma encargada de extender esta garantía es la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). En particular, el artículo 37.1 señala expresamente que «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»; y, seguidamente, especifica que «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».

En relación con los delegados de prevención hay que tener en cuenta que estos suelen ostentar, por lo general, la condición de representantes de los trabajadores, pues, como establece la propia ley, aquellos son designados «*por y entre los representantes del personal*» –art. 35.2

---

existiendo un consenso mayoritario en contra de aquella opción. Vid. TORRENTS MAGALEF, J.: «El crédito horario de los representantes...», *op. cit.*, pág. 416.

LPRL<sup>17</sup>; circunstancia que abre nuevamente el debate en torno a si cabría o no la duplicidad de créditos en este supuesto. Pero, además, la LPRL contempla determinadas excepciones respecto a la regla general anteriormente anunciada relativa a la consideración del tiempo empleado por los delegados de prevención como crédito horario. Veamos ambas cuestiones por separado.

En cuanto a la posible duplicidad en aquellos casos en que en el delegado de prevención concurra de forma simultánea la condición de representante unitario, una vez más la respuesta ha de ser negativa. La interpretación literal del artículo 37.1 segundo párrafo no deja lugar a dudas en tanto que equipara a efectos de consumo del crédito horario las «funciones previstas en esta ley» (en referencia a las tareas preventivas) con el ejercicio de «funciones representativas»<sup>18</sup>. Quiere ello decir que si el delegado de prevención es un trabajador que ostenta también la condición de representante unitario no se producirá «ningún incremento de las garantías previstas en el art. 68 ET»<sup>19</sup>.

Si en el caso de los delegados sindicales que son además representantes unitarios es razonable negar la duplicidad del crédito, no parece que en este caso rechazar tal opción sea la solución más deseable y así, de hecho, lo ha puesto de relieve la doctrina científica. Sucintamente, el argumento principal en que se funda esta crítica no es otro que el de tratarse de tareas o funciones, preventivas y representativas, que responden a finalidades totalmente distintas y que, aquí sí, en muchos casos conllevarán una más que evidente sobrecarga de trabajo en el delegado de prevención que le obligue a una cierta «dejación» de sus funciones representativas<sup>20</sup>. Argumento al que habría que añadir la situación desigual y sin aparente justificación que se plantea respecto a los delegados de prevención que no son representantes unitarios<sup>21</sup>, pues estos últimos dispondrán del crédito horario del 68 e) del ET aun cuando sus únicas funciones sean en materia preventiva.

Es por ello que, tal vez, lo más aconsejable hubiera sido, de cara a evitar disfuncionalidades, que el legislador desvinculase el crédito horario del tiempo dedicado por el delegado de prevención a tareas preventivas; o, en su defecto, contemplar un crédito adicional de horas que mitigue el exceso de trabajo. Una vez más la autonomía colectiva puede desempeñar un papel esencial<sup>22</sup>

<sup>17</sup> STSJ de Galicia, de 14 de octubre de 2015 (rec. núm. 2942/2014).

<sup>18</sup> Entre otros, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: «Notas sobre la identificación de las garantías de los delegados de prevención», *Diario La Ley*, núm. 6552, 15 de febrero de 2007, Año XXVIII, Ref. D-41, *La Ley*. Documento disponible *on line*: [www.laleydigital.es](http://www.laleydigital.es)

<sup>19</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid: Trotta, 1996, pág. 240.

<sup>20</sup> Incide sobre esta cuestión, LLEÓ CASANOVA, B.: «Art. 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de prevención», en AA. VV. (dir. Pérez de los Cobos, F.), *Ley de Prevención de riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, Madrid: La Ley, 2008, pág. 753.

<sup>21</sup> BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos...*, *op. cit.*, pág. 161.

<sup>22</sup> Sirva de ejemplo, en este sentido, el **XXI Convenio colectivo estatal de contratadas ferroviarias** (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2014), cuyo artículo 58 prevé un crédito horario adicional para los delegados de prevención.

aumentando el número de horas disponibles. De especial interés será esta posible ampliación en aquellos sectores con actividades y procesos productivos que puedan considerarse particularmente peligrosos y que, por ende, las actividades preventivas resulten más complejas y requieran una mayor dedicación por parte del delegado<sup>23</sup>.

Posiblemente con el propósito de minorar el efecto negativo que conlleva rechazar la duplicidad del crédito horario en estos casos, el legislador enumera determinadas actividades preventivas que se considerarán, a todos los efectos, como «tiempo de trabajo efectivo» pero que, sin embargo, se excluyen del cómputo del crédito horario. Es decir, no lo consumen. Así ocurre, por citar tan solo un ejemplo, con las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y con cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el tiempo destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la LPRL. Desde esta perspectiva, se ha señalado que aunque el crédito horario no pueda duplicarse, la exclusión de concretas tareas preventivas, como la indicada, implica, indirectamente, que el delegado de prevención es titular de un doble crédito horario: el general del **68 e) del ET**, y el específico, para desempeñar las actividades preventivas que enumera el artículo 37 de la LPRL<sup>24</sup>.

Por lo demás, la remisión que efectúa el artículo 37.1 de la LPRL al tantas veces citado **artículo 68 e) del ET** implica que el tiempo del que disponen los delegados de prevención se sujetará a las reglas generales del crédito horario en punto a requisitos formales, número de horas y escala, remuneración, cómputo mensual, etc. Un sector autorizado de la doctrina ha criticado, opinión que comparto plenamente, que el número de horas de representación de los delegados se atribuya conforme a la escala del **artículo 68 e) del ET**, esto es, teniendo en cuenta el volumen de personal de la empresa. La extrapolación de aquel criterio de distribución al supuesto de los delegados de prevención no parece lo más acertado, siendo más razonable hacer depender el número de horas de otros elementos vinculados directamente a la prevención, como, por ejemplo, el índice de siniestralidad, las actividades que se desempeñan en la empresa, etc<sup>25</sup>.

### 3.1.4. Tercera ampliación: Empresas y grupos de dimensión comunitaria

Finalmente, dentro de esta evolución en los sujetos titulares del crédito horario, interesa referirse a los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo y a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta. En relación con los mismos, la **Ley 10/1997, de 24 de abril**, les extiende las garantías del **artículo 68 del ET** (art. 21), aunque con una excepción: el crédito horario. En efecto, respecto a estos sujetos se configura un crédito de horas específico, distinto del previsto por el ET y

<sup>23</sup> SALCEDO BELTRÁN, M.ª C.: «Las garantías y obligaciones de los delegados de prevención», *Tribuna Social*, núm. 79, 1997, págs. 40-49.

<sup>24</sup> LLEÓ CASANOVA, B.: «Art. 37. Garantías y sigilo profesional de los Delegados de prevención...», *op. cit.*, pág. 754.

<sup>25</sup> Por todos, SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2007.

perfectamente compatible con aquel. En concreto, el artículo 28 de la [Ley 10/1997](#) afirma que «los miembros de la comisión negociadora y del comité de empresa europeo tendrán derecho a un crédito de sesenta horas anuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, adicionales, en su caso, a las que dispongan en su condición de representantes nacionales de los trabajadores».

### 3.2. ACUMULACIÓN DEL CRÉDITO Y POSIBILIDADES DE CESIÓN

Fenómeno distinto a la duplicidad<sup>26</sup> es el de la acumulación del crédito de horas en uno o varios representantes. Dicha opción se reconoce *ex lege* en el último párrafo del [artículo 68 e\) del ET](#), e implica la posibilidad de pactar en convenio colectivo que se acumulen las 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. De hecho, cuando la acumulación en un representante llega a ser total, nace la figura conocida comúnmente como «liberado sindical».

Repárese en que la opción de acumular el crédito horario matiza en cierto sentido uno de los rasgos que caracterizan esta institución, a saber, su individualismo, es decir, que el crédito de horas se concede al representante de los trabajadores a título personal. Por otro lado, se trata de una opción que responde al interés empresarial y al de la propia representación de los intereses colectivos de los trabajadores. Efectivamente, la acumulación del crédito horario en cualquier empresa y, particularmente, en aquellas con un gran número de representantes de los trabajadores, comporta un reto organizativo sustancial, que exige cohonestar todos los intereses en presencia: por una parte, asegurar que la acumulación del crédito horario alcance los objetivos propios de la representación sindical, y, por otra, que la empresa pueda organizar razonablemente sus actividades empresariales<sup>27</sup>.

Bajo las coordenadas expuestas, la acumulación del crédito aparece sujeta a ciertas limitaciones. La primera de ellas es que la misma debe necesariamente pactarse en convenio colectivo, excluyéndose así la posibilidad de que venga decidida unilateralmente por decisión empresarial o de los representantes de los trabajadores<sup>28</sup>. Además, la remisión que la ley efectúa al convenio colectivo no ha de ser entendida con referencia únicamente al celebrado con valor estatutario<sup>29</sup>

<sup>26</sup> También hay que diferenciar la acumulación del crédito de las «bolsas» o «globalización de horas». *Vid.*, por todas, STS de 13 de diciembre de 1989 (RJ 1989/9200).

<sup>27</sup> [SAN 81/2009, de 8 de julio \(proc. núm. 87/2008\)](#). Sobre la necesidad de cohonestar ambos intereses, *vid.*, a nivel jurisprudencial, la STS de 8 de noviembre de 2010 (rec. núm. 144/2009); y, respecto a la doctrina judicial, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de septiembre de 2012 (rec. núm. 1760/2012).

<sup>28</sup> Rechaza la acumulación por no estar prevista en convenio colectivo la STSJ de Galicia, de 8 de noviembre de 2012 (rec. núm. 3288/2012).

<sup>29</sup> Como señala BARREIRO, si bien el artículo 68 e) del ET se refiere solo al convenio colectivo como instrumento regulador de la acumulación de horas, «no significa que este se erija en el único instrumento jurídico habilitado para

sino que también incluye al pactado extraestatutariamente, si bien, en este último caso, sus efectos se limitarán al ámbito subjetivo que le es propio<sup>30</sup>. Prevista la acumulación en convenio, esta se regirá en cuanto a la forma, límites y efectos, por lo acordado en el referido convenio; teniendo en cuenta, eso sí, que el artículo 68 constituye un mínimo legal susceptible de ser mejorado por convenio colectivo pero no de ser limitado o modalizado en su ejercicio<sup>31</sup>.

Enlazando con esta última idea, resulta de gran interés una [Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de julio de 2014, rec. núm. 236/2013](#). En dicha resolución se analiza un acuerdo colectivo relativo al alcance y condiciones del uso del crédito horario sindical y que se suscribió como una mejora del régimen establecido en la norma legal. En síntesis, la peculiaridad del mencionado pacto residía en que el crédito horario se fijaba atendiendo al número de jornadas en lugar de establecerse por horas, comprometiéndose la parte social a hacer uso del crédito horario por jornadas completas y no por horas. La controversia se suscita cuando la empresa pretende aplicar el cómputo por jornadas a los representantes de los trabajadores que realizan una jornada a tiempo parcial, atribuyéndoles una jornada completa partiendo de la que aquellos realicen.

Pues bien, el Tribunal Supremo, efectuando una interpretación más respetuosa con el espíritu y finalidad del artículo 68 e) del ET<sup>32</sup>, manifestará que por más que el acuerdo colectivo origen del conflicto lo que pretendiese fuera mejorar el mínimo legal del crédito horario, la realidad es que el reconocimiento de una jornada de crédito horario, computada según la que el trabajador a tiempo parcial realiza, podía incluso llegar a suponer un número de horas por debajo de las establecidas en el ET. Un resultado que sería jurídicamente inadmisibile.

Otro aspecto interesante es el relativo a las opciones de acumulación legalmente admisibles. La primera opción, que deriva de la literalidad del precepto legal y sobre la que no hay discusión, sería la cesión entre miembros del órgano de representación unitaria de que se trate, es decir, que aquella se produzca entre delegados de personal o entre miembros del comité de empresa (STSJ del País Vasco de 8 de junio de 2011, rec. núm. 1219/2011). Idéntica conclusión habría que alcanzar respecto a la cesión entre los miembros de la representación sindical. Es decir, habida cuenta de la equiparación absoluta a la representación unitaria que en materia del crédito horario persigue el artículo 10.3 de la LOLS, la cesión entre delegados sindicales también resultaría

---

regular la acumulación con exclusión de cualquier otro acuerdo o pacto colectivo». BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores...*, op. cit., pág. 83.

<sup>30</sup> STS de 19 de julio de 1996 (rec. núm. 2553/1995).

<sup>31</sup> Vid. STS de 8 de noviembre de 2010 (rec. núm. 144/2009).

<sup>32</sup> Así lo ha señalado la profesora MIÑARRO, quien, aun compartiendo el fallo, echa en falta la existencia de un análisis jurídico más completo por parte del órgano judicial, en el que se hubiera puesto de manifiesto un dato básico como es el propio fundamento del crédito horario, a saber, la defensa y promoción de los intereses profesionales de los trabajadores, lo que impediría, por sí mismo, el establecimiento de diferencias en atención a la jornada. Vid. MIÑARRO YANINI, M.: «Precariedad contractual y garantías colectivas: ¿La devaluación alcanza al crédito horario?», RTSS. CEF, Madrid, núm. 380, pág. 197.

admisible, incluso, aunque aquellos perteneciesen a distintos sindicatos. Ahora bien, tal opción requiere previsión expresa en la norma colectiva<sup>33</sup>.

Mayores dudas, vista la literalidad del precepto legal, podría suscitar la cesión de horas sindicales intraorgánica, es decir, entre miembros de ambas representaciones. Sin embargo, en la práctica, tanto la doctrina científica como la judicial han viabilizado esta alternativa, siempre y cuando el delegado sindical sea miembro del órgano de representación unitaria y esté previsto en convenio colectivo (STSJ de Madrid, 22 de enero de 2016, rec. núm. 810/2015).

Delimitados los sujetos que pueden optar a la acumulación, conviene volver a los requisitos que exige la facultad de acumular las horas de crédito sindical. En este sentido, el más evidente se encuentra contemplado en el propio precepto legal. Me refiero a la imposibilidad de «rebasar el máximo total» –art. 68 e) ET–. Dicha limitación es perfectamente razonable e implica que el cedente no podrá disponer para su cese de más horas de las que le corresponden conforme a la escala prevista en la ley o, en su defecto, a la mejora prevista convencionalmente; y, a la inversa, que el cesionario no podrá acumular más de las horas que le correspondieran al cedente; o, en su caso, al número total que correspondan a esa empresa o centro si se las ceden todas a él<sup>34</sup>.

A mayor abundamiento, es importante traer a colación en este momento la tesis jurisprudencial aludida párrafos atrás en la que se hacía hincapié en que el crédito horario es un derecho subjetivo de titularidad individual cuya atribución es personal. Conectando esta premisa básica con la posibilidad de acumulación, se plantea la interesante cuestión de si es necesario el consentimiento del trabajador de cuyo crédito se dispone para poder efectuar la cesión. Ante la falta de un pronunciamiento expreso por el legislador, parece razonable pensar que la aceptación de cedente y cesionario será imprescindible en todo caso. Lo contrario sería negar capacidad de decisión sobre un derecho a quien es titular del mismo<sup>35</sup>.

Hasta aquí me he limitado a analizar el instituto de la acumulación del crédito horario en los términos que se recogen en el artículo 68 e) *in fine* del ET. Ahora bien, junto al supuesto que podríamos calificar de estándar, existen otros casos de cesión de horas o acumulación impropia que quedarían fuera de esta previsión normativa pero que en la práctica se producen, habiéndose generado ciertas dudas en punto a su utilización<sup>36</sup>. Las posibilidades controvertidas de cesión a las

<sup>33</sup> BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos...*, op. cit., pág. 118, con cita de las SSTSJ de las Islas Canarias, de 18 de febrero de 1999 (rec. núm. 45/1999); de Andalucía, de 11 de mayo de 2001 (rec. núm. 268/2001); y de Cantabria, de 22 de septiembre de 2004 (rec. núm. 393/2004).

<sup>34</sup> SEOANE GARCÍA, A.: *El crédito horario de los representantes...*, op. cit., pág. 55.

<sup>35</sup> Algún convenio colectivo requiere que en tal cesión se haga constar por escrito el nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y periodo por el que se efectúa la cesión. Vid. artículo 67 del [Convenio Colectivo estatal de grandes almacenes](#) (BOE núm. 96, de 22 de abril de 2013).

<sup>36</sup> Para un análisis de estos supuestos de cesión, vid. MONTROYA MEDINA, D.: «Efectos de las situaciones de incapacidad temporal, vacaciones e interrupciones del trabajo fijo discontinuo sobre el derecho de los representantes de los trabajadores al crédito de horas mensuales retribuidas del art. 68 e) ET», *Aranzadi Social*, núm. 22, 2010, págs. 27-37.

que me refiero son: primero, la del representante cuya relación laboral se encuentra suspendida; segundo, la que tendría lugar mientras el representante disfruta de sus vacaciones; y, por último, la cesión durante los periodos de inactividad laboral por parte de un trabajador fijo discontinuo.

Respecto al primer caso, hay que partir de la base de que la suspensión contractual implica exonerar a las partes del contrato de trabajo de las principales obligaciones que se derivan de este —«de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo» (art. 45.2 ET)— pero, manteniendo vigentes el resto de derechos y obligaciones derivadas de aquel, como la prohibición de concurrencia desleal, las vinculadas al deber de buena fe o los derechos que ostentan los representantes de los trabajadores<sup>37</sup>.

Asumiendo esta premisa fundamental, nada impide que un trabajador que tenga su contrato suspendido pueda disponer de ese derecho y cederlo a otros miembros de la representación. Así lo ha considerado la doctrina judicial y la jurisprudencia en diversos supuestos de suspensión contractual del representante de los trabajadores. A modo meramente ejemplificativo, se ha admitido la cesión en casos de incapacidad temporal, incapacidad permanente previsiblemente objeto de revisión por mejoría<sup>38</sup>, suspensión de empleo y sueldo, licencia sin sueldo<sup>39</sup>, etc. La razón por la que se admite la cesión del crédito es común en todos los casos y reside en que la suspensión contractual no comporta el efecto de extinguir o suspender las funciones representativas, con lo cual, para estos trabajadores subsiste el mandato representativo y las funciones sindicales vinculadas al mismo, entre ellas, el crédito horario. Siendo esto así, el representante puede disponer del crédito cediéndolo a otro miembro de la representación y, de este modo, salvaguardar la función representativa.

A la misma conclusión positiva, en principio, habría que llegar en el supuesto del representante que se encuentra disfrutando del periodo vacacional, sin que fueran admisibles las prácticas empresariales dirigidas a descontar el crédito de horas correspondientes a dicho periodo. La justificación, al igual que lo señalado en materia de suspensión, radicaría en que la relación laboral continúa «viva»<sup>40</sup> pese a que no se presten servicios en dicho periodo. Salvo la prestación de servicios, subsisten el resto de derechos y obligaciones, incluido el pago del salario, habida cuenta del carácter remunerado que ostentan las vacaciones *ex artículo 38 del ET*. Por tanto, manteniéndose los demás derechos, incluidos los de representación, el trabajador representante debería poder ceder sus horas en favor de otro miembro de la representación sin mayores dificultades<sup>41</sup>.

<sup>37</sup> Por todas, STS de 8 de abril de 2006 (rec. núm. 1365/2005).

<sup>38</sup> STSJ de La Rioja de 16 de abril de 2012 (rec. núm. 110/2012).

<sup>39</sup> STSJ de Madrid de 11 de julio de 2005 (rec. núm. 2956/2005).

<sup>40</sup> MONTROYA MEDINA, D.: «Efectos de las situaciones de incapacidad temporal, vacaciones e interrupciones...», *op. cit.*, pág. 2 [BIB 2010/262].

<sup>41</sup> En este sentido, BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos...*, *op. cit.*, pág. 123. Así lo ha reconocido la doctrina judicial, STSJ de Aragón, de 4 de diciembre de 1991 (rec. núm. 953/1991).

El Tribunal Supremo, en una sentencia relativamente reciente, a la par que controvertida, tuvo la oportunidad de entrar a analizar un supuesto directamente vinculado con el uso del crédito horario durante el periodo de vacaciones. Concretamente, y de manera sucinta, la cuestión debatida estribaba en determinar si un delegado sindical estatal tenía derecho a disfrutar un crédito de 15 horas en cómputo mensual y 180 horas en cómputo anual, como demandaba el sindicato; o si, por el contrario, del cómputo anual había que excluir el mes de vacaciones y, por tanto, descontar de tal crédito las 15 horas correspondientes a dicho mes. Esta última fue la tesis mantenida por la [Sentencia de la Audiencia Nacional \(Sala de lo Social\) 146/2012, de 26 de noviembre](#) y, posteriormente, ratificada por el propio Tribunal Supremo ([STS de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014](#)).

El argumento principal sobre el que se sustenta el fallo reside tanto en la naturaleza jurídica de permiso retribuido que corresponde al crédito horario, cuanto en la doble exigencia para su ejercicio –previo aviso y justificación–; aspectos ambos que sirven, en opinión del tribunal, para resaltar que en la regulación legal el crédito horario está indefectiblemente ligado a la actividad laboral, pues «en elementales términos lógicos el "permiso" (crédito horario) no es concebible sino como exención al cumplimiento de una obligación previa (actividad laboral)»<sup>42</sup>. Descarta el Alto Tribunal, por lo demás, la extrapolación a este supuesto concreto de la «sugerente» doctrina de suplicación –así es calificada por dicho órgano judicial– que se aplica para los casos en que el representante tiene su contrato suspendido por incapacidad temporal y que alegaba el sindicato recurrente. Y es que, en opinión del tribunal, de la simple coincidencia en la falta de servicios que median tanto en la incapacidad como en las vacaciones, no es dable «deducir la identidad de tratamiento jurídico respecto de un derecho (crédito horario) que en un caso simplemente "se mantiene" (caso de la incapacidad temporal), mientras que en el otro pretende que "se reconozca" (en vacaciones), precisamente en función de aquella coincidencia (la inactividad laboral)».

No es de extrañar que, ante la fragilidad de la argumentación jurídica empleada, dicha sentencia haya sido objeto de importantes críticas por parte de la doctrina científica<sup>43</sup> amén de la formulación de un voto particular al que se adhirieron otros seis magistrados. Sin ánimo de entrar en el detalle de las argumentaciones dadas tanto por la doctrina como por los firmantes del voto particular, las principales objeciones que se plantean a la tesis defendida por la mayoría de la sala pueden reconducirse a dos aspectos: en primer lugar, la inobservancia de la dimensión colectiva que indefectiblemente está presente en el crédito de horas sindicales y que, tal y como se dijo, le atribuyen un carácter o naturaleza singular frente a los permisos genéricos del [artículo 37 del ET](#);

<sup>42</sup> [STS de 23 de marzo de 2015 \(rec. núm. 49/2014\)](#). Fundamento de derecho segundo.

<sup>43</sup> La profesora MIÑARRO califica como «rígida» la postura mostrada por el Tribunal Supremo en la citada sentencia, y señala que la misma renuncia a abundar en la significación de la dimensión colectiva del crédito horario. *Vid.* MIÑARRO YANINI, M.: «Otro "juicio salomónico": Carácter colectivo, pero trato individual para el crédito horario», en *RTSS.CEF*, núm. 389-390, 2015, págs. 133. También en sentido crítico, *vid.* NIETO ROJAS, P.: «Acumulación del crédito horario y periodo vacacional. Un debate no resuelto. Comentario a la STS 23.3.2015», *Información laboral*, núm. 11, 2015, págs. 157-179.

y, en segundo lugar, argumento este de mayor solidez, la no consideración de lo dispuesto en el artículo 63 del convenio colectivo aplicable, el cual, en desarrollo de la habilitación legal que efectúa el [artículo 68 e\) del ET](#), prevé que «la reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente»; de este modo, la cláusula convencional no solo posibilita la acumulación del crédito en uno o varios representantes, sino también su acumulación «temporal», razón por la cual es irrelevante la situación personal de los representantes respecto de su descanso anual por vacaciones, siendo necesario «interpretar el cómputo anual como la suma de doce mensualidades, con independencia de la real y efectiva posibilidad de utilización de las horas de garantía en un momento concreto en que el sindicato carezca de delegado sindical en activo»<sup>44</sup>.

Queda, en fin, referirnos al último de los supuestos anunciados, esto es, el relativo a los periodos de inactividad de los trabajadores fijos discontinuos. En esta ocasión no existe un criterio unívoco en la doctrina judicial. Los partidarios de admitir el devengo del crédito y su posibilidad de cesión durante los periodos de inactividad se basan en que el legislador en ningún momento prevé un régimen especial ni singularidad alguna para este tipo de trabajadores. El único criterio diferenciador en cuanto al cálculo del crédito horario de los representantes es el número de trabajadores de la empresa, sin que quepa introducir ningún otro, como, por ejemplo, la naturaleza de la relación laboral que una al representante con la empresa. Ni siquiera se introduce por el legislador español un mecanismo corrector en la representación de los fijos discontinuos, sino que existe una plena equiparación a los fijos de plantilla.

Por su parte, quienes se muestran contrarios a tal posibilidad, cuyo parecer comparto, fundamentan su tesis en que durante los periodos de inactividad no se devenga el crédito de horas sindicales sino que este solo se reconoce por los periodos de trabajo efectivo. Siendo así, es evidente que no cabe ceder el crédito durante tales periodos pues solo es posible ceder un derecho en tanto en cuanto se es poseedor del mismo. Concretamente, la doctrina de suplicación que aboga por esta interpretación considera que no hay devengo del crédito de horas porque en los periodos de tiempo de inactividad al sujeto no puede considerársele como trabajador de la empresa, como demuestra el hecho de que puede ser en tal periodo acreedor de la prestación por desempleo. Habrá que esperar, pues, a un futuro pronunciamiento del Tribunal Supremo que resuelva el conflicto en uno u otro sentido.

---

<sup>44</sup> Voto particular. Fundamento cuarto. Recientemente, la Audiencia Nacional, en [Sentencia 204/2015, de 3 de diciembre \(proc. núm. 287/2015\)](#), si bien ratifica la tesis manifestada por el Tribunal Supremo, al afirmar que el crédito horario reconocido legalmente es mensual y durante los 11 meses de actividad laboral, dispone, a continuación, que si una empresa viene admitiendo pacíficamente que los representantes unitarios y sindicales acumulen sus créditos horarios durante los 12 meses del año –computando, por tanto, el crédito horario del mes de vacaciones– no resultará admisible que dicha empresa quiebre unilateralmente dicha práctica. Conclusión, razona el Tribunal, «que no puede enervarse porque dichos representantes no tuvieran derecho a la acumulación del crédito durante las vacaciones, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo, puesto que dicha jurisprudencia no prohíbe a las empresas mejorar los derechos legales o convencionales de sus representantes».

## 4. ASPECTOS TEMPORALES DEL CRÉDITO HORARIO: CUANTÍA Y CÓMPUTO

Frente a la regulación precedente a la norma estatutaria, en la que se concedía un crédito de 40 horas mensuales a los representantes con independencia de la plantilla de la empresa o centro de trabajo, el [artículo 68 e\) del ET](#) rompió con aquella configuración y estableció el número de horas en función del volumen de la plantilla. Actualmente, el legislador prevé una escala variable en la que el número de horas oscila entre un mínimo de 15, para centros de trabajo de hasta 100 trabajadores, y un máximo de 40 horas, en centros de trabajo de 751 trabajadores o más. Varios son los aspectos que interesa destacar en relación con la cuantía y cómputo del crédito horario.

Para empezar, es importante incidir en que estamos en presencia de un mínimo de derecho necesario susceptible de ser mejorado a través de la negociación colectiva (estatutaria o extra-estatutaria) pero no de ser limitado o modalizado en su ejercicio<sup>45</sup>. Así pues, el número de horas previsto legalmente puede –y así ocurre en muchas ocasiones– incrementarse respecto al mínimo legal. Las fórmulas empleadas por los negociadores son muy variadas: hay convenios colectivos en los que se incrementan los distintos tramos que se prevén en la escala<sup>46</sup>; otros, en cambio, recogen un número global de horas de forma genérica, es decir, sin atender al volumen de la plantilla<sup>47</sup>; y, por último, los hay que simplemente contemplan un número de horas que se adicionan a las señaladas con carácter general por el ET<sup>48</sup>.

Se exige, en todo caso, un pacto expreso y específico, por lo que no cabe que la mejora en la cuantía del crédito venga dada por acuerdo individual empresario y trabajador en forma de condición más beneficiosa de origen contractual. Así lo ha manifestado la doctrina judicial, al afirmar, literalmente, que «solo por pacto expreso y específico puede alterarse el contenido del art. 68 ET de manera que no existiendo ese pacto [...] no puede sostenerse que la empresa tenga obligación de conceder más crédito horario que el fijado en la norma estatutaria, porque, *la condición más beneficiosa no afecta a los conceptos de naturaleza sindical*»<sup>49</sup>.

<sup>45</sup> SSTS de 25 de mayo de 2006 (rec. núm. 21/2005); de 8 de noviembre de 2010 (rec. núm. 144/2009); y de 15 de julio de 2014 (rec. núm. 236/2013).

<sup>46</sup> XXI Convenio colectivo estatal de contratas ferroviarias (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2014) –art. 76–.

<sup>47</sup> El XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal (BOE núm. 124, de 22 de mayo de 2014), dispone que «se mantienen las 40 horas mensuales de crédito para los miembros de los Comités de Centro y Delegados de Personal, a nivel global» –art. 19–.

<sup>48</sup> El Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE núm. 239, de 2 de octubre de 2014) señala en su artículo 73 que «los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales dispondrán en Comités de empresa de hasta quinientos trabajadores del crédito horario inicial establecido en la legislación vigente aplicable más diez horas adicionales. En los centros de más de quinientos trabajadores el crédito se fija en cuarenta horas mensuales».

<sup>49</sup> STSJ de Madrid de 18 de enero de 2005 (rec. núm. 4779/2004).

Frente a la opción de incrementar el mínimo legal, que representaría la regla general, existe un supuesto excepcional en el que tal iniciativa resulta jurídicamente inadmisibles. Me refiero, concretamente, al ámbito de las Administraciones públicas. En efecto, el [Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio](#), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, señala en su artículo 10.1 que a partir del 1 de octubre de 2012, determinados derechos sindicales, entre ellos y por cuanto aquí importa, el crédito horario, no podrán exceder de lo previsto a tal efecto en el ET, la LOLS y el [Estatuto Básico del Empleado Público](#). La consecuencia inmediata que se deriva de ello es que tras la entrada en vigor de la citada norma, dejan de ser válidos y surtir efectos todos los pactos, acuerdos y convenios colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan del mínimo legal<sup>50</sup>.

En segundo lugar, según se desprende de la literalidad del [artículo 68 e\) del ET](#), la determinación del número de horas que se atribuyen al trabajador representante va a depender únicamente del volumen de la plantilla del centro de trabajo. Ello implica, de una parte, que a la hora de cuantificar el número de trabajadores no cabe establecer diferencias de crédito horario en función de la modalidad contractual del representante de los trabajadores, siendo irrelevante que aquel esté vinculado por un contrato a tiempo completo o a tiempo parcial<sup>51</sup>, y, de otra, que el referente a efectos de fijar la cuantía es el centro de trabajo y no la empresa.

Esta última afirmación, que no suscita dudas respecto a los representantes unitarios, ha sido matizada por la jurisprudencia cuando se trata de un delegado sindical. En efecto, el Tribunal Supremo ha considerado que la unidad productiva a tomar en consideración a efectos de determinar el número de horas de crédito puede ser la empresa<sup>52</sup>. De manera esquemática, las líneas maestras en las que se asienta la tesis defendida por el Alto Tribunal pueden reconducirse a las siguientes: en primer lugar, se afirma por el órgano judicial que las secciones sindicales a las que alude el artículo 10.1 de la LOLS podrán constituirse «en las *empresas o, en su caso, en los centros de trabajo* que ocupen más de 250 trabajadores»; quiere ello decir que el referente es la empresa y, supletoriamente –*en su caso*–, el centro de trabajo. Se diferencia así del comité de empresa en el

<sup>50</sup> En relación con esta cuestión, ya se han dictado varias sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que han tenido que valorar la adecuación de esta previsión legal al texto constitucional, concretamente, a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva. Todas las sentencias consultadas han rechazado vulneración alguna en este sentido al considerar que artículo 10 del [Real Decreto-Ley 20/2012](#) no regula el régimen general de los derechos sindicales –lo cual, solo compete a la LOLS– sino que se limita a dejar sin efecto las mejoras que se hayan pactado colectivamente, dejando, además, la puerta abierta a su renegociación, en una suerte de cláusula *rebus sic stantibus* impuesta por el legislador, lo que no supone por sí inconstitucionalidad alguna, puesto que «en virtud del principio de jerarquía normativa, es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no solo a la ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario». *Vid.* SSTSJ de Madrid de 13 de mayo de 2014 (rec. núm. 29/2014) y 23 de julio de 2014 (rec. núm. 2383/2014), de Andalucía de 28 de noviembre de 2014 (rec. núm. 2271/2013) y de la Comunidad Valenciana de 23 de marzo de 2015 (rec. núm. 137/2015).

<sup>51</sup> [SAN 49/2013, de 20 de marzo \(proc. núm. 75/2013\)](#).

<sup>52</sup> [STS de 18 de julio de 2014 \(rec. núm. 91/2013\)](#).

que el referente es el centro de trabajo; únicamente en ciertos casos se podrá constituir o un «comité de empresa conjunto», para permitir la representación unitaria cuando hay varios centros de trabajo pero de menos de 50 trabajadores (art. 63.2 ET) o el «comité intercentros» para el supuesto de muchos centros de trabajo con comités a los que les puede interesar coordinarse (art. 63.3 ET).

En segundo lugar, apoyándose en una reiterada doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo recuerda que, de conformidad con el artículo 8 de la LOLS, los sindicatos pueden constituir secciones sindicales en cualquier empresa o centro de trabajo aunque su dimensión sea igual o inferior a 250 trabajadores. Ahora bien, si estas secciones nombran delegados sindicales, estos carecerán –salvo que otra cosa se diga por convenio colectivo– de los derechos y garantías que el artículo 10 de la LOLS otorga a los delegados sindicales de las empresas (o, en su caso, centros de trabajo) de más de 250 trabajadores.

En tercer lugar, se incide en la sentencia en que es decisión del propio sindicato, como titular del derecho a la libertad sindical, si decide recurrir a la creación de delegados sindicales a nivel de empresa o delegados sindicales a nivel de centro de trabajo.

Como corolario de todo lo anterior, el Tribunal Supremo considera que, existiendo tal facultad, si el sindicato decide constituir delegados sindicales a nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 del ET para determinar el número de horas sindicales que corresponderá a cada delegado deberá efectuarse tomando como parámetro de referencia el número de trabajadores que conforma la empresa y no el del centro de trabajo.

La tesis mantenida por la sala ha sido avalada por un sector de la doctrina científica, para quienes la interpretación mantenida en esta sentencia, apartándose del criterio mantenido hasta ese momento por la Sala Cuarta, no solo es más respetuosa con la norma sino mucho más coherente con las características y función de la representación sindical<sup>53</sup>.

Tres aspectos más interesa analizar en relación con la cuantía y cómputo del crédito horario. El primero de ellos viene referido al módulo mensual que utiliza el legislador. Dejando a un lado la posibilidad de que a través de la negociación colectiva se establezca otro referente temporal distinto al mensual, por ejemplo, anual<sup>54</sup>; el aspecto más polémico tiene que ver con la caducidad de las horas no disfrutadas en el marco temporal previsto. A este respecto, no existe una posición unívoca en la doctrina científica, suscitándose dos grandes corrientes<sup>55</sup>: quienes llevan

<sup>53</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «La representación sindical se "independiza" de la unitaria: El crédito horario de los delegados sindicales», en *RTSS.CEF*, núm. 381, 2014, pág. 167. En el mismo sentido, MERINO SEGOVIA, A.: «La acción sindical en la empresa. Nuevas orientaciones en la doctrina judicial a propósito del crédito horario del delegado sindical», *Revista de Derecho Social*, núm. 70, 2015, págs. 173-187.

<sup>54</sup> Es el caso del *X Convenio colectivo de Vigilancia Integrada, SA*. (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2015).

<sup>55</sup> Se refiere a los diferentes criterios interpretativos, rígidos y flexibles, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores...*, *op. cit.*, págs. 72-79.

a cabo una interpretación que se ha venido a calificar como «rígida», según la cual, las horas no disfrutadas en el marco temporal correspondiente, cualquiera que sea la causa que lo haya motivado, no pueden acumularse o reservarse para el mes siguiente; por lo tanto, caducan<sup>56</sup>. Y, de otra parte, quienes asumen una interpretación «flexible», más acorde, en su opinión, con los principios que con carácter general inspiran el ET y de forma singular la institución del crédito horario. Estos autores son partidarios de su utilización fuera del mes para el que han nacido al considerar que la referencia que efectúa el artículo 68 e) del ET al carácter mensual de las horas no es más que un mero indicador temporal<sup>57</sup>. A mayor abundamiento, conforme al parecer de este sector doctrinal, entender lo contrario puede conducir a efectos contraproducentes como fomentar un consumo artificioso del crédito o llegar a suponer la pérdida de un gran número de horas, cuando no todo el crédito mensual en determinados supuestos.

Dejando a un lado la discusión doctrinal, la realidad es que salvo que el convenio colectivo permita dicha reserva o disfrute en el mes o meses posteriores, de nuevo la literalidad de la norma conduce a pensar que en principio las horas no «gastadas» se consumen, es decir, caducan<sup>58</sup>. Además, repárese que en aquellos casos en los que no es posible consumir el crédito mensual por alguna causa de interrupción o suspensión contractual, siempre cabría la opción de ceder el mismo y así salvaguardar la función representativa; o, como ha señalado algún sector doctrinal, podrían contemplarse sustitutos que hicieran uso del crédito<sup>59</sup>.

El segundo aspecto referido a la cuantificación del crédito alude a las posibles variaciones o cambios en las dimensiones de la plantilla. La reflexión que cabe plantearse es la siguiente: si el número de horas que se atribuye al representante se fija atendiendo al volumen de la plantilla, qué sucederá cuando se produzcan fluctuaciones importantes en la misma; ¿habrá de readaptarse el crédito horario al nuevo escenario? Planteado en estos términos el debate, los tribunales vienen aplicando la doctrina de la proporcionalidad, es decir, suelen atender a si la fluctuación es o no significativa y a su vocación de permanencia en el tiempo. En el primer caso, si no presenta relevancia, no parece que haya de operar una variación respecto a la cuantificación inicial de las horas; por el contrario, si se trata de cambios notables y con visos de pervivir en el tiempo, lo lógico sería revisar el número mensual de horas atribuidas, pues tal tesis se ajusta mejor a la propia finalidad de esta garantía<sup>60</sup>.

Una ulterior y última cuestión debemos abordar para cerrar este apartado dedicado a los aspectos temporales del crédito horario, a saber, cuál ha de ser el momento de disfrute de las

<sup>56</sup> ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1997, pág. 105; y OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, Madrid: Tecnos, 2003, pág. 399.

<sup>57</sup> En este sentido TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes...*, *op. cit.*, pág. 118.

<sup>58</sup> Así lo ha indicado, por lo demás, el Tribunal Central de Trabajo en su temprana Sentencia de 27 de septiembre de 1985 (RTCT 1985/5346).

<sup>59</sup> BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos...*, *op. cit.*, pág. 128.

<sup>60</sup> *Vid.* STSJ del País Vasco de 20 de marzo de 2001 (rec. núm. 284/2001).

horas sindicales. La disyuntiva se plantea respecto a si aquel necesariamente ha de coincidir con la jornada laboral del representante o si cabe la posibilidad de disfrutar del crédito fuera de ella. Una vez más los preceptos legales que entran en juego guardan silencio al respecto. La regla general, partiendo de la naturaleza de permiso retribuido que se atribuye al crédito horario, es que el momento de disfrute haya de ser durante la jornada laboral<sup>61</sup>. Sin embargo, jurisprudencia y doctrina judicial flexibilizan esta regla en determinados supuestos en los que se permitirá que la actividad representativa se desarrolle fuera del horario de trabajo del representante. Concretamente, se admite esta excepción en los casos de trabajo nocturno y en los que existe un régimen de trabajo a turnos<sup>62</sup>. La premisa que justifica esta salvedad a la regla general es perfectamente razonable y coherente con la finalidad de la propia garantía sindical. Y es que, tanto en un caso como en el otro, restringir el disfrute del crédito sindical al horario de trabajo del representante supondría, *de facto*, vaciar de contenido dicha garantía. Piénsese, por ejemplo, la incoherencia que supondría, en una empresa que empleara un régimen de trabajo a turnos, que se convocase una asamblea en horario de mañana y se impidiera disfrutar del crédito horario al representante de los trabajadores por tener asignado turno de trabajo de tarde y, por tanto, fuera materialmente imposible que la actividad representativa coincidiese con su jornada de trabajo<sup>63</sup>. Por lo demás, en estos casos, las horas dedicadas a actividades representativas fuera de la jornada suele ser habitual que se compensen con descanso<sup>64</sup>.

## 5. ÁMBITO OBJETIVO: FUNCIONES REPRESENTATIVAS

Según reza el [artículo 68 e\) del ET](#), los miembros del comité de empresa y los delegados de personal disponen de un crédito de horas «para el ejercicio de funciones representativas». Por tanto, un límite al ejercicio de este derecho viene dado por su ámbito funcional, ya que solo cabe emplear las horas concedidas en el desempeño de tareas representativas y no de otra naturaleza. La delimitación o concreción de qué hay que entender por «funciones representativas» es un tema de enorme trascendencia al estar estrechamente vinculado con la cuestión del uso abusivo o inadecuado del crédito horario y, por ende, con la adopción de medidas disciplinarias por parte del empresario.

<sup>61</sup> Por todas, STS de 9 de noviembre de 1998 (rec. núm. 1594/1998).

<sup>62</sup> SSTs de 18 de marzo de 1986 (RJ 1986/1347), 21 de septiembre de 1990 (rec. núm. 157/1990), 20 de mayo de 1992 (rec. núm. 1634/1991) y 9 de octubre de 2001 (rec. núm. 1855/2000). En esta línea se ha manifestado en múltiples ocasiones la doctrina de suplicación, SSTSJ de Cataluña de 21 de septiembre de 2003 (rec. núm. 928/2003) y 21 de marzo de 2007 (rec. núm. 629/2006), de Castilla y León de 11 de junio de 2009 (rec. núm. 305/2009), de la Comunidad Valenciana de 11 de mayo de 2010 (rec. núm. 2383/2009), del País Vasco de 18 de octubre de 2011 (rec. núm. 2067/2011) y de las Islas Baleares de 16 de mayo de 2013 (rec. núm. 41/2013), entre otras.

<sup>63</sup> Un supuesto de hecho similar fue enjuiciado por la STSJ de Cataluña de 5 de abril de 2002 (rec. núm. 4735/2001).

<sup>64</sup> Por todas, *vid.* STSJ del País Vasco de 18 de octubre de 2011 (rec. núm. 2067/2011).

Dicho esto, la pregunta que debemos formularnos es qué hay que entender por funciones de representación a los efectos del [artículo 68 e\) del ET](#). Tampoco en esta ocasión podemos encontrar una respuesta a dicho interrogante en los preceptos legales existentes en la materia. Silencio legal que ha propiciado que sean la jurisprudencia y doctrina judicial, a través de la casuística, las encargadas de perfilar los contornos del ámbito material de esta garantía de los representantes de los trabajadores.

Los tribunales, a la hora de delimitar las funciones que merecen tal calificación, han venido aplicando una interpretación enormemente flexible. Se ha llegado a aludir en alguna resolución judicial a la naturaleza «multiforme» de las funciones representativas. Adjetivo calificativo con el que se pretende evidenciar su amplia variedad, ya que prácticamente se incluiría cualquier actividad que «redunde en una mayor eficacia de la misión de defensa del interés general de los trabajadores», así como los diferentes espacios en que aquellas pueden llevarse a cabo y que trascienden más allá del lugar de trabajo, incluyéndose «la calle, bares, o establecimientos públicos o privados»<sup>65</sup>.

Descendiendo a un plano de mayor concreción, no es dudoso que merezcan tal consideración las actividades vinculadas a los derechos de información y consulta y demás competencias que atribuye el artículo 64 del ET<sup>66</sup>. Es decir, por citar tan solo un ejemplo, si el [artículo 64.2 letra a\) del ET](#) dispone que «el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente: a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa», el tiempo invertido en recibir dicha información, analizarla o, en su caso, emitir informes al respecto, se consideraría función representativa a los efectos del [artículo 68 e\) del ET](#).

En segundo lugar, también se incluirían como funciones de representación imputables al crédito horario las tareas de índole o naturaleza sindical, tales como la asistencia a reuniones convocadas por el sindicato, cursos de formación, congresos, seminarios, consulta o asesoramiento jurídico, etc. En un primer momento, los tribunales fueron algo reticentes a la hora de considerar que el tiempo empleado en este tipo de actividades sindicales pudiera reconducirse al crédito horario, al no tratarse, *stricto sensu*, de funciones de representación<sup>67</sup>. Posteriormente el criterio cambió y hoy por hoy es totalmente pacífica en la jurisprudencia y doctrina judicial su consideración como tal<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> Respecto a la naturaleza «multiforme» de las funciones representativas, *vid.*, por todas, la STS de 15 de noviembre de 1986 (RJ 1986/6348).

<sup>66</sup> TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes...*, *op. cit.*, págs. 162 y ss.

<sup>67</sup> Un análisis de la evolución mostrada por la jurisprudencia en BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores...*, *op. cit.*, págs. 22 y ss.

<sup>68</sup> Por todas, STS de 5 de julio de 1990 (RJ 1990/5021).

De la misma manera, se considera imputable al crédito horario el tiempo que se invierte por parte del representante en tareas que no son propiamente representativas sino preparatorias o conexas a estas<sup>69</sup>, como sucede, por ejemplo, con el lapso temporal utilizado para desplazarse hasta el lugar en que se va a desarrollar la reunión<sup>70</sup>.

Junto a estos supuestos, existen otras funciones que en ningún caso consumirán crédito horario. Es el caso de los tiempos empleados por los representantes a la hora de negociar con la empresa para alcanzar acuerdos en las diversas materias en que el legislador así lo requiere –traslados, modificaciones, extinciones contractuales, etc.–. Su exclusión obedece a que se trata de obligaciones legales cuyo cumplimiento no puede hacerse depender en modo alguno de que existan o no horas suficientes dentro del crédito mensual del representante<sup>71</sup>.

En cuanto al tiempo empleado en las comisiones negociadoras de un convenio colectivo, la doctrina judicial no mantenía, hasta fechas relativamente recientes, un criterio unívoco al respecto, si bien, de forma mayoritaria, se consideraba que este tipo de negociaciones requería un crédito específico y distinto del previsto en el [artículo 68 e\) del ET](#). El Tribunal Supremo zanjará cualquier duda en punto a esta cuestión y, situándose en sintonía con el parecer mayoritario de la doctrina judicial, vino a señalar que el crédito horario de los representantes unitarios «no se ve afectado por las horas que sus titulares destinen a la negociación colectiva, porque tal crédito tiene por finalidad posibilitar otras actividades diferentes, como podrían ser las relativas a las reuniones del propio comité, o a relaciones con los propios representados, o cualquier otra que redunde en exclusivo beneficio de los trabajadores, mientras que la negociación colectiva está orientada en provecho, tanto de los trabajadores como de las empresas»<sup>72</sup>. La doctrina jurisprudencial expuesta ha tenido su reflejo en la negociación colectiva, por lo que no es extraño encontrar convenios que contengan cláusulas en las que se excluya del cómputo del crédito horario el tiempo invertido en participar en comisiones negociadoras<sup>73</sup>.

Por otro lado, tampoco consume crédito horario ni el tiempo invertido por parte de los representantes en la utilización de alguno de los permisos retribuidos del [artículo 37.3 del ET](#), ni la asistencia a reuniones o cursos por requerimiento empresarial<sup>74</sup>.

<sup>69</sup> Vid. SEOANE GARCÍA, A.: *El crédito horario de los representantes...*, *op. cit.*, pág. 49.

<sup>70</sup> STS de 21 de enero de 1991 (RJ 1991/66).

<sup>71</sup> BLASCO JOVER, C.: *Tiempo de trabajo y permisos...*, *op. cit.*, pág. 133.

<sup>72</sup> STS de 23 de diciembre de 2005 (rec. núm. 831/2005). En relación con la doctrina judicial, *vid.* SSTSJ de Andalucía de 7 de febrero de 2008 (rec. núm. 3727/2007) y de Asturias de 19 de octubre de 2012 (rec. núm. 1928/2012).

<sup>73</sup> En este sentido, pueden consultarse, el [V Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria](#) (BOE núm. 116, de 13 de mayo de 2014) –art. 60 *in fine*–; o el [Convenio colectivo estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016](#) (BOE. núm. 136, de 5 de junio de 2014) –art. 102–.

<sup>74</sup> A ambos supuestos se refiere SEOANE GARCÍA, A.: *El crédito horario de los representantes...*, *op. cit.*, pág. 49.

Finalmente, queda excluido del concepto de funciones representativas, a los efectos del crédito horario, el tiempo invertido en el desarrollo de funciones o actividades cuando es la propia norma legal la que niega tal posibilidad. Me refiero al caso de los delegados de prevención y, más concretamente, al tiempo empleado en 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 36 de la LPRL.

## 6. RETRIBUCIÓN DEL CRÉDITO HORARIO

El artículo 68 e) del ET establece expresamente que los representantes de los trabajadores dispondrán de un «crédito de horas mensuales *retribuidas*». En idéntico sentido, el artículo 37.3 del ET señala que «el trabajador [...] podrá ausentarse del trabajo, con *derecho a remuneración*». Consecuentemente, el tiempo imputado al crédito horario ha de ser remunerado como si se tratase de tiempo de trabajo efectivo, lo cual constituye una condición de eficacia de la garantía misma<sup>75</sup>. El representante, por ostentar tal condición y ejercer los derechos inherentes al cargo, no puede sufrir perjuicios profesionales –no solo de índole económica– pues ello supondría un atentado manifiesto contra la acción sindical, por su potencial efecto disuasorio a la hora de decidir realizar funciones representativas<sup>76</sup>.

Estas exigencias normativas han tenido su traslación a la doctrina del Tribunal Constitucional mediante la consagración de un principio, denominado como «indemnidad retributiva» o «omniequivalencia retributiva», según el cual, el trabajador representante tiene derecho «a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa, lo que veda 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»<sup>77</sup>. Principio que, además, ha de ser interpretado en un sentido amplio, de manera que las excepciones al mismo han de aceptarse con carácter muy restringido<sup>78</sup>.

La contundencia con la que se enuncia este principio en normativa y jurisprudencia no ha evitado, sin embargo, que su aplicación práctica haya estado repleta de problemas. El origen de tal conflictividad seguramente se explica en que el legislador emplea términos como «derecho a remuneración» u «horas mensuales retribuidas», más genéricos que el de salario empleado por

<sup>75</sup> SEOANE GARCÍA, A.: *El crédito horario de los representantes...*, *op. cit.*, pág. 55.

<sup>76</sup> STC 92/2005, de 18 de abril (recs. núms. 2156/2002 y 4720/2002).

<sup>77</sup> Son numerosísimas las sentencias del Tribunal Constitucional que aluden a este principio. Por señalar una de las más recientes y que se encuentra directamente vinculada con el crédito horario –negación de un complemento de productividad–, *vid.* STC 100/2014, de 23 de junio (rec. núm. 1883/2012).

<sup>78</sup> Por todas, STC 326/2005, de 12 de diciembre (rec. núm. 7172/2003).

el [artículo 26.1 del ET](#) y, desde luego, lo suficientemente amplios como para cuestionarse qué concretos conceptos retributivos deben incluirse en tal categoría y, por ende, abonarse al trabajador que ejerce el crédito horario.

Atendiendo, por tanto, a las soluciones dadas por la jurisprudencia y doctrina judicial a los conflictos planteados, las principales reglas que cabe extraer en relación con la retribución de las horas de crédito sindical son las siguientes.

Para empezar, ninguna duda ofrece que la retribución de las horas sindicales ha de comprender el salario base y los complementos salariales vinculados a la persona del trabajador. Si la premisa fundamental en que se funda la indemnidad retributiva es que el representante perciba el mismo salario que tenía en activo, es decir, como si a todos los efectos estuviera prestando normalmente servicios, tanto el salario base que se determina con arreglo a la clasificación profesional del trabajador como los complementos personales han de ser incluidos<sup>79</sup>, pues ni uno ni los otros desaparecen por el hecho de que aquel pase a ser representante y haga uso del crédito horario.

Tampoco genera gran controversia la inclusión en la remuneración de las horas sindicales de los complementos salariales que están vinculados a la situación de la empresa. Téngase en cuenta que este tipo de pluses los perciben los trabajadores por circunstancia ajenas a ellos, es decir, dependen de la situación general de la empresa<sup>80</sup>. Supondría, por tanto, un atentado al principio de indemnidad retributiva negarlo al representante si se reconocen al resto de trabajadores que no ostentan tal condición.

Mayores dudas, *a priori*, podrían suscitar el abono al trabajador representante de los complementos vinculados al puesto de trabajo, así como aquellos relacionados con la cantidad y calidad del trabajo. Sin embargo, la realidad es que la jurisprudencia y doctrina judicial suelen admitir la inclusión de este tipo de pluses en los emolumentos a percibir por el trabajador representante durante el disfrute del crédito horario. Pese a la variadísima tipología de este tipo de complementos, el elemento decisivo que justifica su inclusión es común a todos ellos, a saber, que el representante no sufra un potencial efecto disuasorio para decidir sobre la realización o no de sus funciones sindicales ante la posible minoración de sus retribuciones<sup>81</sup>.

Sin pretensiones de exhaustividad, respecto a los complementos vinculados al puesto, se ha considerado que en la retribución de las horas del crédito horario sindical se deberán integrar:

<sup>79</sup> Sobre la inclusión del salario base y los complementos personales, en general, SSTSJ de Cataluña núm. 1413/1994, de 14 de marzo y de [Extremadura de 19 de octubre de 2004 \(rec. núm. 556/2004\)](#).

<sup>80</sup> ALFONSO MELLADO, C. A.: «Jurisprudencia y doctrina judicial sobre utilización y retribución del crédito horario de los representantes unitarios de los trabajadores», *Revista del Poder Judicial*, núm. 67, 2002, pág. 69.

<sup>81</sup> Por todas, [STS de 18 de mayo de 2010 \(rec. núm. 733/2009\)](#).

los pluses de nocturnidad<sup>82</sup>, puntualidad y asistencia<sup>83</sup>; disponibilidad del vehículo<sup>84</sup>; complemento por realización de guardias<sup>85</sup>; plus de penosidad<sup>86</sup>; complemento de atención continuada; plus de peligrosidad<sup>87</sup>; complemento de disponibilidad<sup>88</sup>; plus de turnicidad<sup>89</sup>; plus compensatorio por jornada partida<sup>90</sup>; plus de retén<sup>91</sup>; pluses de «aeropuerto» y «patrulla»<sup>92</sup>, o plus de «planta», entre otros.

Asimismo, en relación con la cantidad o calidad del trabajo, los tribunales se han pronunciado en favor de la inclusión de pluses de esta naturaleza, en supuestos como el complemento de productividad<sup>93</sup>, el promedio de primas de producción<sup>94</sup>, el plus o retribución de incentivos<sup>95</sup>, etc. A mayor abundamiento, respecto a estos últimos complementos, no resulta admisible para justificar la denegación de su abono alegar la dificultad de cuantificar el concreto importe que le correspondería al representante por determinarse atendiendo a la asistencia real y efectiva al trabajo, y es que la cuestión no estriba en si es más o menos difícil individualizar el importe, sino si se tiene o no derecho al disfrute. Llegado el caso, deberán arbitrarse los métodos o procedimientos conducentes a la determinación de cuál sea la suma pecuniaria devengada en el caso concreto. Así pues, podrán tomarse como referentes, entre otras opciones, lo que venía percibiendo el representante en tal concepto en los meses precedentes, un promedio anual o, simplemente, aplicar lo que percibe un trabajador que ocupe un puesto de idéntica o similar categoría al del trabajador representante por aquel concepto.

<sup>82</sup> [STC 200/2007, de 24 de septiembre](#) (rec. núm. 3458/2004). Así lo ha entendido la doctrina de suplicación, entre otras, [STSJ de Castilla y León de 11 de enero de 2010](#) (rec. núm. 673/2010).

<sup>83</sup> [STSJ de Castilla y León de 18 de marzo de 2009](#) (rec. núm. 127/2009).

<sup>84</sup> STSJ del País Vasco de 23 de marzo de 2010 (rec. núm. 3203/2009).

<sup>85</sup> [STSJ de Castilla y León de 11 de enero de 2010](#) (rec. núm. 673/2010).

<sup>86</sup> [STC 191/1998, de 29 de septiembre](#) (rec. núm. 4272/1996). SSTSJ de Aragón de 18 de septiembre de 2002 (rec. núm. 1202/2002) y de Murcia de 4 de octubre de 2006 (rec. núm. 901/2006).

<sup>87</sup> STSJ de Andalucía de 16 de marzo de 2011 (rec. núm. 191/2011).

<sup>88</sup> STSJ de Andalucía de 13 de diciembre de 2012 (rec. núm. 2644/2012).

<sup>89</sup> SSTSJ de Madrid de 28 de noviembre de 2003 (rec. núm. 132/2001), del País Vasco de 6 de mayo de 2003 (rec. núm. 690/2003) y de [Andalucía de 2 de julio de 2009](#) (rec. núm. 1504/2009).

<sup>90</sup> [STC 173/2001 de 26 de julio](#) (rec. núm. 4462/1996).

<sup>91</sup> STSJ de Castilla y León de 28 de noviembre de 2007 (rec. núm. 1534/2007).

<sup>92</sup> STSJ de Madrid de 1 de febrero de 2013 (rec. núm. 6334/2012).

<sup>93</sup> STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2007 (rec. núm. 1567/2004).

<sup>94</sup> [STS de 25 de febrero de 2008](#) (rec. núm. 1304/2007).

<sup>95</sup> STSJ de Castilla y León de 11 de julio de 2012 (rec. núm. 829/2012).

En cuanto a las percepciones extrasalariales –dietas, kilometraje, plus transporte, etc.– su inclusión o no en los emolumentos a percibir por el trabajador representante durante el uso del crédito horario dependerá, en buena medida, de si se materializa el gasto o perjuicio que se pretende compensar. En caso afirmativo, se le deberá abonar al representante de los trabajadores, y, en caso negativo, no. Altamente ilustrativa en relación con esta cuestión resulta la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 2001, en la que, discutiendo sobre el derecho de un representante de los trabajadores a que se le abonase el plus transporte, se afirmará que «cuando el representante de los trabajadores se desplace hasta el centro de trabajo, bien para trabajar o bien para ejercer sus funciones representativas, devenga la compensación establecida en atención a la distancia a salvar; cuando no tenga necesidad de efectuar dicho desplazamiento falta la causa del devengo»<sup>96</sup>. En este sentido, amparándose en que el representante no realizaba el gasto correspondiente, se ha pronunciado la doctrina de suplicación respecto a la exclusión de las dietas<sup>97</sup>, del suplido por mantenimiento y combustible<sup>98</sup> o del kilometraje<sup>99</sup>, entre otros.

Por último, se plantea la cuestión de si deben incluirse las horas extraordinarias en el cálculo de la retribución del crédito. Pues bien, en este caso, la jurisprudencia ha optado por su exclusión, es decir, por no computar dentro de la retribución las horas extraordinarias dejadas de realizar por razones de representación; y ello sobre la base de que «las horas extraordinarias solo se devengan cuando realmente se trabaja, debido a que para su realización es potestativo de la empresa el ofrecerlas y voluntario por el operario aceptarlas por lo que no cabe admitir el abono de estas horas no realizadas ya que ello equivaldría a una ficción, porque de no producirse la ausencia justificativa cabría en muchas ocasiones que tampoco se hubiesen llegado a realizar, pues la remuneración del crédito de horas debe entenderse referida a la que le correspondería en jornada ordinaria»<sup>100</sup>. En suma, la garantía de indemnidad retributiva no alcanza a la retribución de las horas extraordinarias.

## 7. USO INADECUADO DEL CRÉDITO HORARIO: CONTROL EMPRESARIAL Y EJERCICIO RESTRICTIVO DEL PODER DISCIPLINARIO

Examinados los distintos ámbitos que conforman el derecho al crédito horario así como los principales elementos configuradores de su régimen jurídico, es el momento de detenernos en el uso inadecuado o abusivo del crédito de horas sindicales y sus posibles consecuencias.

<sup>96</sup> STS de 9 de octubre de 2001 (rec. núm. 1855/2000).

<sup>97</sup> STSJ de Madrid de 22 de diciembre de 2011 (rec. núm. 6264/2011).

<sup>98</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 22 de noviembre de 2011 (rec. núm. 1631/2011).

<sup>99</sup> STSJ del País Vasco de 23 de marzo de 2010 (rec. núm. 3203/2009).

<sup>100</sup> STSJ de las Islas Canarias de 28 de mayo de 1999 (rec. núm. 1043/1997). En el mismo sentido, STSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de octubre de 2008 (rec. núm. 2839/2008).

Análisis que debe afrontarse desde una doble perspectiva: de un lado, conviene detenerse en el control de dicha utilización por el empleador, y, de otro, en la posibilidad de ejercer el poder disciplinario por parte de aquel.

Comenzando por la primera de las cuestiones anunciadas, repárese en que el control sobre el uso adecuado del crédito horario no es una función que deba arrogarse en exclusividad al empresario. Antes al contrario, como se ha dicho hasta la saciedad, el crédito de horas es una garantía instrumental orientada a facilitar el desempeño de la función representativa cuyo fin último es la tutela del interés colectivo. Con lo cual, son perjudicados y a la vez principales interesados en que no se haga una utilización desviada de las horas sindicales los propios trabajadores representados, el órgano de representación del que forma parte o, en su caso, el propio sindicato (STS de 14 de junio de 1990). Es por ello que, el propio ET prevé mecanismos de actuación en estos casos como la revocación del mandato en los términos dispuestos en el [artículo 67.3](#) de la citada norma. Asimismo, algunas de las principales confederaciones sindicales prevén como uno de los deberes de sus afiliados el de «hacer un uso adecuado del crédito horario sindical disponible, utilizándolo exclusivamente para realizar funciones sindicales»<sup>101</sup>; e, incluso, se llega a calificar de falta muy grave, sancionable con la expulsión o suspensión del sindicato, la utilización fraudulenta o contraria a los fines de la confederación sindical del crédito horario<sup>102</sup>.

Pero dejando a un lado el interés propio de los trabajadores representados en ejercer labores de control, de lo que tampoco cabe duda es de que el empresario ostenta dicha facultad. Como los trabajadores, aquel estará interesado en que se haga una utilización correcta del crédito, pues, aunque se trate de una actividad, esta se inserta en el desarrollo de un contrato de trabajo. El mal uso de las horas sindicales no solo trasgrede la buena fe y lealtad debida al colectivo de trabajadores representados sino que también lo hace en relación con la lealtad que se debe a la empresa, cuyo sacrificio de horas de trabajo debido no se ve adecuadamente correspondido o compensado. Por último, pero no por ello menos importante, téngase en cuenta que el crédito horario conlleva un coste empresarial que se justifica en la existencia de un interés prevalente, esto es, la defensa y gestión de los intereses colectivos de los trabajadores en la empresa; ahora bien, si dichas horas no se destinan a tal fin, parece razonable que la empresa no deba asumir ese cargo, aplicando, en su caso, las medidas disciplinarias oportunas<sup>103</sup>.

A nadie escapa que el problema fundamental se plantea a la hora de fijar cuáles han de ser los límites al mencionado control. Hasta qué punto y con qué intensidad es posible llevar a cabo una labor fiscalizadora por parte de la empresa. Aspecto de enorme trascendencia si se tiene en cuenta que un reconocimiento excesivo de la potestad empresarial de control puede suponer, en

<sup>101</sup> Lo contempla como un deber de los afiliados –art. 8 g)–, los *Estatutos Sindicales de la Unión Sindical Obrera*.

<sup>102</sup> *Vid.*, *Reglamento sobre medidas disciplinarias a las personas afiliadas a la CS de CCOO*.

<sup>103</sup> Con palabras del propio Tribunal Supremo, el control empresarial es admisible en tanto en cuanto un uso abusivo del crédito horario implica «una manifiesta actitud de fraude para la empresa que, únicamente, en función de dicha actividad representativa abona el salario sin contraprestación de trabajo». STS 14 de junio de 1990 (RJ 1990/5075).

la práctica, una injerencia en la actividad sindical, amén de provocar un claro efecto disuasorio en los trabajadores que pretendan asumir labores de representación. Efectos, ambos, que resultan jurídicamente inadmisibles.

En este contexto, lo cierto es que la jurisprudencia ha experimentado una clara evolución hasta llegar a la situación vigente en la actualidad. Así, en un primer momento, los tribunales se mostraban excesivamente permisivos con la intervención fiscalizadora del empresario, admitiendo sin mayores problemas la posibilidad de establecer una vigilancia singular a la actividad del representante, pues se consideraba que, en paralelo con la tutela que merece la libertad sindical debía de correr la sanción que de su fraudulento uso se realizase, porque esta, se decía, «afirma y robustece aquella»<sup>104</sup>. Al fin y al cabo, con esta interpretación jurisprudencial se situaba al representante de los trabajadores en una posición de mayor exigencia en cuanto a su comportamiento. Paulatinamente se irán abandonando estos postulados en favor de tesis más restrictivas que, sin llegar a negar las prerrogativas fiscalizadoras del empresario, sí las condicionan enormemente.

Descendiendo a un plano de mayor concreción, el estado de la cuestión en la actualidad, a la luz de la jurisprudencia y doctrina judicial, puede sistematizarse de la siguiente manera: para empezar, existe una presunción inicial de que se ha hecho un uso correcto del crédito horario. En efecto, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, la actuación representativa realizada durante el tiempo de utilización del crédito horario se halla amparada por la denominada «presunción de probidad», destruible mediante prueba en contrario; ello implica que cuando se alega por la empresa un uso inadecuado del crédito, con consiguiente transgresión de la buena fe, corresponderá a aquella demostrar la veracidad de su aserto ([STS de 15 de octubre de 2014, rec. núm. 1654/2013](#)). En segundo lugar, el control empresarial, que se podrá dar cuando existan indicios de que se está haciendo un uso irregular del crédito por parte del representante, no puede recaer sobre el contenido de la actividad representativa, ni tampoco resulta admisible una «vigilancia singular»<sup>105</sup>. Por último, en línea con la prohibición de llevar a cabo una vigilancia excesiva, cabe plantearse si ello supone vetar en todo caso encomendar la labor de control a terceros, en particular, a través de detectives privados. Pues bien, la respuesta ha de ser necesariamente negativa. No siempre y en todo caso la intervención de detectives va a suponer una vigilancia singular sobre el trabajador representante, sino que dependerá de la proporcionalidad de la medida y de si la actuación se produce con vulneración de derechos fundamentales<sup>106</sup>.

<sup>104</sup> STS de 20 de abril de 1988 (RJ 1988/3000).

<sup>105</sup> SSTS de 29 de septiembre de 1989 (RJ 1989/6553), 2 de noviembre de 1989 (RJ 1989/7987), 10 de febrero de 1990 (RJ 1990/890) y 28 de junio de 1990 (RJ 1990, 5532).

<sup>106</sup> [STS de 13 de marzo de 2012 \(rec. núm. 1498/2011\)](#). También sobre la licitud de la prueba de detectives privados, *vid.* [SSTSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 2009 \(rec. núm. 5645/2009\)](#), de [Andalucía de 14 de noviembre de 2013 \(rec. núm. 1269/2013\)](#) y de Madrid de 28 de septiembre de 2015 (rec. núm. 336/2015).

Una vez admitido el control empresarial y vistos los términos en que este puede llevarse a cabo, queda por abordar la cuestión relativa al ejercicio del poder disciplinario. Como podrá imaginarse, habida cuenta de las limitaciones que operan a la hora de controlar el uso del crédito por parte del empleador, la imposición de sanciones, incluido el despido, aparece también sujeta a fuertes restricciones.

En efecto, la misma doctrina jurisprudencial acaecida en punto al control empresarial viene entendiendo que la facultad disciplinaria del empresario por el uso desviado del crédito horario sindical, aun siendo admisible, debe ser interpretada de modo restrictivo. Aun sin entrar en la casuística, muy prolífica e interesante en este ámbito, es posible extraer como conclusión general que la sanción por uso inadecuado del crédito horario únicamente podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los que se lleve a cabo una utilización en provecho propio de las horas sindicales y que este sea manifiesto y habitual, esto es, cuando se trate «de 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»<sup>107</sup>.

## 8. UNA BREVE REFLEXIÓN FINAL

Aunque el presente trabajo se ha limitado al análisis de los problemas interpretativos que he considerado de mayor relevancia, la rica y abundante problemática analizada, sin ser exhaustiva, sí es lo suficientemente ilustrativa como para evidenciar las carencias que presenta la regulación legal del crédito horario. Tales insuficiencias han tratado de ser colmadas, con mayor o menor acierto, por los tribunales, que a golpe de sentencia han tenido que ir dando respuestas a los silencios mantenidos por el legislador. Sin embargo, es un hecho incuestionable que no constituye una situación ideal el que la regulación de una institución jurídica se construya sobre la resolución del caso concreto a los problemas que van surgiendo. La aplicación práctica de las normas determina la aparición de problemas y los tribunales han de dar solución a los mismos, sin embargo, en aras de dotar a la norma de una mayor seguridad jurídica, sería conveniente que en el futuro se produjese una intervención legislativa respecto al [artículo 68 e\) del ET](#) dirigida a colmar tales lagunas de regulación, incorporando a la letra de la ley algunas de las soluciones dadas por nuestros tribunales u otras posibles que se considerasen, en su caso, más adecuadas por el legislador español.

El papel de la negociación colectiva en este punto ha de ser fundamental. Por ello, no se solicita desde este trabajo una intervención legislativa minuciosa que ocupe espacios de regulación propios de la autonomía colectiva, sino tan solo el establecimiento de unas bases mínimas sobre aspectos en los que actualmente la norma guarda un absoluto silencio, generando una elevada incertidumbre para los operadores jurídicos. A partir de esos postulados mínimos, la negociación

<sup>107</sup> Por todas, [STS de 15 de octubre de 2014 \(rec. núm. 1654/2013\)](#).

colectiva debe optimizar al máximo las posibilidades que le ofrece la ley en esta materia, ya no solo de cara a hacer más eficaz la garantía material del crédito horario sino también para evitar la excesiva judicialización que, ante la ausencia de regulación legal y convencional, provoca la resolución de los problemas interpretativos que se generan sobre su régimen jurídico, muchos de los cuales, a mi entender, podrían evitarse si se disciplinara correctamente esta figura.