

PRECARIEDAD CONTRACTUAL Y GARANTÍAS COLECTIVAS: ¿LA DEVALUACIÓN ALCANZA AL CRÉDITO HORARIO?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^a,
de 15 de julio de 2014, rec. núm. 236/2013**

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)

1. VOLUNTAD LEGISLATIVA EN ESTA MATERIA

Dentro del estatus específico de los representantes de los trabajadores, sin duda la garantía del crédito horario alcanza una importancia práctica particular, al ser garantía necesaria para la efectividad de su función representativa. Tal relevancia también tiene reflejo en la elevada conflictividad que suscita y, por consiguiente, en su gran interés práctico y científico. De todos es conocido que esa garantía se reconoce en el artículo 68 e) del **ET**, que incluye un régimen de Derecho necesario relativo, esto es, dependiente del número de trabajadores de cada empresa pero mejorable por negociación colectiva. Esta, además, podrá prever la opción de acumular tales horas en uno o varios de los representantes concernidos.

Por lo demás, la norma establece su carácter retribuido que, según reiterada doctrina jurisprudencial, alcanzará idéntico importe que si se trataran de horas trabajadas, de modo que quede asegurada también la llamada «garantía de indemnidad retributiva», a fin de no disuadir de su ejercicio, lo que sí sucedería si el mismo conllevara algún tipo de pérdida económica para el representante. En suma, tanto de la regulación legal, como de la jurisprudencia que la viene interpretando, parece desprenderse un principio de favor por una comprensión amplia de esta garantía, aunque en sentido estricto no configure un imperativo de libertad sindical.

2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La sentencia analizada resuelve el recurso de casación interpuesto por las empresas Autopistas Concesionarias Española, SAU (ACESA) e Infraestructuras Viarías de Catalunya (INVICAT) contra la **SAN 49/2013, de 20 de marzo de 2013** dictada en procedimiento de conflicto colecti-

vo. El problema que motiva la interposición de la demanda de instancia y el subsiguiente recurso es la dispar interpretación que las empresas y los representantes legales realizan de cómo ha de aplicarse a estos últimos la regla contenida en un pacto de empresa de 2008, que computa el crédito horario por jornadas y no por horas, en los casos en que tengan un contrato a tiempo parcial. Dicha previsión, referida al *alcance y las condiciones del uso del crédito horario sindical*, tiene por objeto mejorar la regulación legal, siendo uno de los principales aspectos que incorpora la utilización del módulo de la jornada en la fijación del crédito horario. Con base en dicho referente, establece la siguiente escala en atención al número de trabajadores del centro o zona: hasta 100 trabajadores, 2 jornadas; de 101 a 250 trabajadores, 3 jornadas; de 251 a 500 trabajadores, 4 jornadas; de 501 en adelante, 5 jornadas. Se trata de una mejora –por cuanto supone un aumento del número de horas prevista en el art. 68 e) ET–, que tiene por finalidad compatibilizar el ejercicio del derecho al crédito sindical con las necesidades organizativas de la empresa y minimizar los efectos disfuncionales que la dispersión de centros de trabajo y el elevado número de representantes pudieran provocar en la representación.

Hasta febrero de 2011 se cumplió el acuerdo sin que se plantearan diferencias interpretativas, si bien todos los representantes de los trabajadores realizaban jornadas diarias de 8 horas y 14 minutos, puesto que los vinculados a la empresa con contratos a tiempo parcial desarrollaban dicha jornada diaria, si bien solo determinados días al mes. En febrero de 2011 se celebran nuevas elecciones en las que son elegidos representantes unitarios trabajadores que realizan jornadas diarias irregulares de 4, 5, 6 u 8 horas y 14 minutos de forma indistinta en atención a las necesidades de la empresa. A inicios de 2012, las empresas codemandadas ordenan a sus unidades organizativas que apliquen el crédito horario imputándolo en atención al número de horas efectivas de trabajo que tuviera asignadas el representante unitario el día concreto en que hacía uso de ellas. El 19 de febrero de 2013, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. interpuso demanda de conflicto colectivo en la que solicitaba que se condenase a las empresas ACESA e INVICAT a reconocer el derecho de los representantes unitarios a utilizar el crédito horario por jornadas completas de 8 horas y 14 minutos por cada día que se realicen, con independencia de la modalidad de contrato y del horario real asignado. Asimismo, solicitaba que se regularizasen las horas trabajadas por encima de la jornada pactada en 2011 y 2012 a consecuencia del incorrecto cómputo del crédito horario efectuado por las empresas. La Audiencia Nacional estimó la demanda en la Sentencia 75/2013, de 20 de marzo de 2014, contra la que las empresas interpusieron el recurso de casación que es resuelto por la sentencia que se examina.

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO AL PRECEPTO DE REFERENCIA

En la resolución de este recurso de casación, el Tribunal Supremo analiza el referido pacto sobre crédito horario suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores, incidiendo en su fundamento de mejora y proyectando en él los aspectos esenciales del régimen jurídico de crédito horario *ex* artículo 68 e) del ET. Punto de partida de la revisión jurídica solicitada es

el origen del conflicto –cuya concreción no es superflua en este caso puesto que queda algo confuso en los antecedentes de la Sentencia– que el Tribunal sintetiza entendiendo que se debe a la pretensión de *la empresa (de) aplicar el cómputo de jornadas a los representantes de los trabajadores que realizan jornada a tiempo parcial, atribuyéndoles una jornada completa partiendo de la que aquellos realicen.*

En suma, la empresa pretendía proyectar la regla del disfrute por jornadas sin aplicar correctivo alguno en relación con los trabajadores con contrato a tiempo parcial, lo que producía una irrazonable restricción del número de horas sindicales. La STS examinada, en primer término, efectúa un cálculo muy básico, pero también revelador, de las correspondencias entre la tabla del crédito horario prevista en el artículo 68 e) del [ET](#) y la resultante del pacto, tomando como jornada la de 8 horas y 14 minutos –correspondiente a la de tiempo completo–. De ello concluye que *el acuerdo colectivo origen del conflicto pretendía mejorar el mínimo legal de crédito horario*, puesto que en todos los supuestos de plantilla suponía un incremento del número de horas establecido en la ley. Evidentemente, *tal correspondencia no se mantiene cuando quienes son beneficiarios del crédito horario prestan servicios en jornada inferior a aquella con la que se ha efectuado el cálculo anterior*, puesto que, tomando como referente las jornadas parciales aplicadas en la empresa –4, 5 o 6 horas– no se alcanzaría ni tan siquiera el mínimo legal. Por ello, como resulta lógico, descarta la posibilidad pretendida por las empresas de efectuar la simple aplicación de la tabla a los representantes con contrato a tiempo parcial.

Sin apenas tránsito, el Tribunal pasa a tratar la cuestión de cómo integrar el tiempo de crédito horario dentro de la jornada a tiempo parcial. A tal fin, no indica que *en tales casos la jornada nunca debe ser calculada como si se tratara de una jornada completa. ¿Por qué?*

Porque, a su entender, *no cabe incluir como tiempo del crédito horario aquel que es ajeno a la prestación de servicios y, por tanto, a la relación laboral.* A nuestro juicio, en cambio, esta afirmación resulta algo confusa, pues contrasta con una antigua jurisprudencia, citada en la sentencia de instancia –Audiencia Nacional–, que acepta *el ejercicio de funciones representativas utilizando el crédito horario fuera del tiempo de trabajo real y efectivo, cuando el horario del representante no coincida con las horas que se inviertan en el cumplimiento de estas funciones.* Con todo, el Tribunal Supremo no hace más observaciones al respecto y continúa con un razonamiento excesivamente escueto y algo amalgamado en el que, con cita a su [Sentencia de 25 de mayo de 2006](#), señala que todas las garantías reconocidas en el artículo 68 del [ET](#) «*son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo, pero este tipo de pactos no pueden válidamente condicionar el ejercicio de esas facultades inherentes al derecho de representación, poniendo límites, que es lo que dispone la cláusula controvertida (...) al disponer que el crédito horario sea disfrutado por periodos mínimos coincidentes con la jornada diaria del representante, contraviniendo así la libre disponibilidad reconocida en el precepto estatutario, al imponer el periodo mínimo de una jornada diaria del representante, aunque en determinados supuestos solamente resulte necesaria una porción de jornada*». Sin más observaciones o comentarios, este razonamiento le lleva a la desestimación del recurso de casación.

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

La importancia de la STS de 15 de julio de 2014 radica en varios motivos. Uno de ellos es que aborda las garantías de los representantes unitarios, tema respecto del que, en la actualidad, pese a ser una materia que genera considerable conflictividad, no abundan los pronunciamientos a tan alto nivel judicial. Además, conexas a este motivo de relevancia, es de destacar que el supuesto de hecho al que se refiere refleja el signo de nuestros tiempos: el efecto de flexibilización de la jornada a raíz de los contratos a tiempo parcial también para la función representativa –los contratos de los representantes unitarios tienen jornadas diarias irregulares de 4, 5, 6 u 8 horas y 14 minutos de forma indistinta en atención a las necesidades de la empresa– y la voluntad de la empresa de restringir –«devaluar»– derechos de la representación que tienen un coste económico utilizando cualquier resquicio, incluso, como en el presente caso, desconociendo los mínimos legales. Por ello, sin duda, se trata de una sentencia de relieve pero que, no obstante, podría tener mayor peso específico en el panorama jurisprudencial si hubiera incorporado una fundamentación más completa y amplia.

En este sentido, los razonamientos efectuados por el Tribunal Supremo son escuetos y amalgamados. Se echa en falta, por ello, además de un mayor orden argumental, un análisis jurídico más completo, que incida en las cuestiones nucleares de esta materia. Este debería comenzar por recordar un dato básico pero que explica perfectamente el fallo desestimatorio, que es que el fundamento del crédito horario es la defensa y promoción de los intereses profesionales de los trabajadores de la empresa, razón por la cual no es posible establecer diferencias en atención a la jornada del representante, pues no es este, sino aquellos, el referente a tener en cuenta a estos efectos.

Al margen de estos aspectos, por lo que respecta al fondo de este pronunciamiento, concurren razones de peso por las que no cabe duda que se mantendrán *ad futurum* sus criterios resolutivos esenciales. La principal es que se trata de la interpretación más respetuosa con el espíritu y finalidad de la norma –art. 68 e) [ET](#)–. En suma, responde a una clara línea de garantías que entronca con una concepción clásica, hoy *rara avis*, de la norma laboral.