

La “obligación” de acumular horas sindicales



Los delegados de SAE en Castilla La Mancha durante una concentración por la Carrera Profesional.

EL ARTÍCULO 68 del Estatuto de los Trabajadores blinda determinadas garantías, “a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos”, para los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores. Entre ellas se encuentra la contenida en el apartado e) del artículo que consagra que los representantes de los trabajadores tendrán la garantía de “disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación...”, atendiendo a una escala de representatividad en las empresas (incluyendo en la nómina del término tanto a los empresarios privados como a la administración pública).

El último párrafo del artículo establece que entre las representaciones de los trabajadores y las empresas “podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración”.

Por su parte, elevando la protección, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en su artículo 10.3 consagra las mismas garantías para los delegados sindicales que no forman parte del comité de empresa.

Por tanto, las generales de la ley marcan que dicha acumulación de horas

podrá pactarse con las condiciones que determina el artículo, de forma que existe, indubitablemente, el derecho -y la garantía de su disfrute- de que los representantes de los trabajadores puedan acumular dichas horas. De hecho, la controversia, tanto administrativa como judicial, siempre se ha centrado en la práctica de los empleadores que niegan u obstaculizan dicha acumulación, de ahí que la legislación haya introducido esta especificidad y la jurisprudencia ha sancionado o corregido sobradamente dichas prácticas ilegales y abusivas.

Sin embargo, se está produciendo en los últimos tiempos el caso contrario: el aumento de una práctica empresarial consistente en que a los representantes de los trabajadores no es que no se les reconozca solicitud de acumulación de horas sino al contrario, que se le obliga a acumularlas en determinados períodos de tiempo -por ejemplo, quincenales- a lo largo del mes y todas juntas, al principio o al final del mes.

Por lo dicho más arriba, queda claro que, en ningún caso, la norma nada habla de que el empleador -sea público o privado- pueda imponer dicha acumulación.

A la vista de la regulación contenida en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 10.3 de la Ley de libertad sindical, el crédito horario es una garantía material que ostentan los representantes de los trabajadores consistente en la puesta a su disposición de un determinado período de tiempo que deberá empeñarse en el ejercicio de funciones representativas.

En opinión de la doctrina, este crédito horario posee la naturaleza jurídica de un permiso retribuido pues al trabajador representante «se le exige de su obligación de ejecutar la prestación laboral para posibilitar una adecuada atención a sus funciones representativas», pues constituye una concreción del derecho genérico previsto en el artículo 37.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Pero no se debe confundir la cuestión: por más que el crédito de horas tenga una dimensión colectiva, se trata de un derecho de titularidad individual cuya atribución es personal. Así lo 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).

Sentada esta premisa, la conclusión es que el empleador no puede controlar el empleo de esos créditos de manera exhaustiva, porque tal y como indican las sentencias del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social de 7 de mayo de 1986 y de 12 de febrero de 1990: “el empresario no puede interferir en el libre ejercicio de las labores representativas”.

La utilización del crédito sindical constituye un derecho del representante, que la ley le concede en interés de sus compañeros representados y para facilitar su tarea representativa, y por lo tanto, no en su interés particular ni en el de la empresa.

Independientemente de las normas convencionales -de las que es imposible tratar aquí específicamente-, este derecho queda consagrado para los empleados públicos en el art 48.c) y 51 del EBEP (así como en las diferentes legislaciones autonómicas): “Para realizar funciones sindicales o de

representación del personal, en los términos que se determine”.

En la práctica, tanto el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37: previo aviso y justificación) como el Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 41: previa comunicación), solo establece un límite: el previo aviso y, en su caso, la justificación.

Aunque, en mi opinión, el EBEP amplía esta garantía al establecer que los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura “que así lo manifiesten, podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal” ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios. De modo que lo que el Estatuto de los Trabajadores contempla como posibilidad pactada, el EBEP lo sanciona como derecho unilateral con el mero cumplimiento de una comunicación previa -que no solicitud- a la administración, ni una justificación previa o posterior.

Ni que decir tiene que las legislaciones autonómicas, sectoriales o convencionales, pueden “mejorar” estas condiciones. Así lo hace, por ejemplo, en el ámbito de Castilla-La Mancha el Pacto de interlocución suscrito entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales que, entre otras cuestiones, trata de los derechos y garantías sindicales y concede a los representantes de las Juntas de Personal, Delegados de Personal, miembros de Comité de Empresa y Delegados Sindicales, que comuniquen a su Jefatura de Personal, con una antelación mínima de 24 horas, su ausencia del puesto de trabajo para el desempeño de sus funciones de representación.

La consecuencia de infringir esta legislación, tanto nacional como autonómica, para los funcionarios públicos se contempla en el artículo 95 k) del Estatuto Básico del Empleado Público (obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales como faltas muy graves) y respecto a los empleadores pri-

vados en los artículos 7.8 y 8.8 (dependiendo si son infracciones graves o muy graves) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Todo lo anterior ha sido avalado en múltiples ocasiones por la jurisprudencia. Así, señala la STC 336/2005, de 20 de diciembre: “La figura del denominado liberado sindical ha sido analizada por este Tribunal, que ha reconocido y amparado el llamado crédito de horas sindicales, esto es, el derecho de los representantes a disponer de un determinado número de horas retribuidas para el ejercicio de las funciones sindicales, que constituye una facultad del representante necesaria para el desarrollo de tales funciones, cuya finalidad es, en palabras de nuestra sentencia del Tribunal Constitucional 40/1985, de 13 de marzo, FJ 2, otorgarles “una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios”.

Consecuentemente, la jurisprudencia entiende que se produce no solo una infracción de la legislación sino una lesión constitucional en toda regla por esa especial protección. Así se manifiesta la Sentencia del Tribunal Supremo Sala 4ª, 30-6-11, rec. 3511/10: “Se trata, en suma, de una de las garantías integradoras de uno de los núcleos fundamentales de la protección de la acción sindical, residenciada en los representantes sindicales y que tiene la finalidad de otorgarles una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios, y de ello será consecuencia que la privación del sistema de protección de que se trata podrá entrañar la violación del derecho de libertad sindical consagrado en el art. 28.1 CE -EDL 1978/3879-, abriendo la vía del recurso de amparo”.

En consecuencia, un representante sindical ostenta un derecho individual a los créditos horarios sindicales y el empleador no puede imponer la forma de disfrutarlos. Eso contravendría toda la legislación mencionada más arriba y constituiría una infracción de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución.