

DE LA RIGIDEZ A LA FLEXIBILIDAD DEL *QUANTUM* DEL CRÉDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES*

Alexander GODÍNEZ**

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Antecedentes*. III. *¿Cuánto tiempo?* IV. *¿En qué tiempo?* 5. *Otros “permisos” retribuidos distintos del crédito horario*. VI. *Nuevos escenarios*. VII. *Conclusiones*. VIII. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

El crédito horario o tiempo libre o liberado¹ es la facilidad de mayor relevancia² de que gozan los representantes de los trabajadores, para eficaz y rápida-

* Abreviaturas: Ar.: Colección Aranzadi de Jurisprudencia; CC.OO.: comisiones obreras; CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales; f.d.: fundamento de derecho; f.d.ú.: fundamento de derecho único; STCO: sentencia del Tribunal Constitucional de España; STCT: sentencia del Tribunal Central de Trabajo de España; STS: sentencia del Tribunal Supremo de España; STSJ: sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Autónoma de España; UGT: Unión General de Trabajadores.

** Profesor en la Universidad de Costa Rica y en la Universidad Estatal a Distancia; académico de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

¹ El concepto de “crédito de horas” en Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 27a. ed., Madrid, Tecnos, 2006, p. 560. Un crédito “en el sentido de fondo o cantidad” de la que se dispone, como dice Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Emilia, *Derecho del trabajo*, 23a. ed., Madrid, Thomson-Civitas, 2005, p. 230. Para Juan Antonio Sagardoy Bengoechea (“Dictamen sobre «Utilización fraudulenta del crédito horario a representantes del personal, como causa de despido»”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. I, 1985, p. 906) debería llamarse “tiempo liberado”. También se conciben como “horas de delegación” en Pélissier, Jean *et al.*, *Droit du Travail*, 23a. ed., París, Dalloz, 2006, p. 790.

² Por consiguiente, no es una garantía, sino una prerrogativa o privilegio. De este parecer es Durán López, Federico, “La acción sindical en la empresa tras la Ley Orgánica de Libertad Sindical”, *Revista Claridad*, Madrid, núm. 8, julio-agosto de 1985, p. 37. En general, sobre el crédito de horas puede consultarse a Ortiz Lallana, María del Carmen, “Permisos

mente ejercer su labor representativa.³ No es un secreto que sin ella, difícilmente podría alguien aceptar las obligaciones inherentes al cargo. Y es que a pesar de los más altos motivos altruistas que puedan mover a la persona, si no existe permiso para dejar de asistir al trabajo, y no hay remuneración por el tiempo utilizado, ningún trabajador en activo aceptaría ser nominado como candidato durante las elecciones sindicales.⁴

Se trata de tiempo efectivo de trabajo, tanto así que un accidente en ese periodo debe ser considerado como riesgo del trabajo,⁵ y además debe considerarse para el cálculo de las prestaciones laborales y cualquier otro beneficio relacionado con la acumulación de antigüedad, incluso los de seguridad social.

Tiempo libre financiado por el empleador “a expensas de la jornada laboral”⁶ y que rompe el sinalagma contractual trabajo-salario⁷ y exonera al trabajador de asumir el cumplimiento de su principal obligación laboral con el empleador,⁸ a pesar de que su finalidad sea utilizarlo en actividades no sólo reivindicativas, sino además, confrontativas.⁹

Por consiguiente, el ejercicio del cargo es gratuito frente a los trabajadores representados, salvo decisión en contrario de cada uno de ellos.¹⁰

II. ANTECEDENTES

Durante los dos años en que se discutió el tema de la protección y facilidades que debían de concederse a los representantes de los trabajadores,

retribuidos y créditos sindicales de tiempo en la legislación y en la jurisprudencia (I/II)”, *Actualidad Laboral*, Madrid, núm. 23-24, junio de 1989, pp. 289 y ss., y 305 y ss.

³ Finalidad que ha sido reiterada por el Tribunal Constitucional español, para quien el crédito de horas se encuentra contemplado en favor de los representantes sindicales, “para el eficaz ejercicio de sus funciones”. STCO (Sala 2ª), núm. 41, de 14 de marzo de 1985, f.j. 2. En este sentido: STCT, de 27 de septiembre de 1985, f.d. 2, Ar. 5346.

⁴ Sobre el tema también, entre otros, Tudela Cambroner, Gregorio, “Crédito de horas y trabajo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. I, 1988, p. 491.

⁵ Péliissier, Jean *et al.*, *op. cit.*, p. 790.

⁶ Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, p. 560.

⁷ Ojeda Avilés, Antonio, *Derecho sindical*, 7a. ed., Madrid, Tecnos, 1995, p. 354.

⁸ Carinci, Franco *et al.*, *Diritto del Lavoro: 1. Il diritto sindacale*, 4a. ed., Turín, Utet, 2004, p. 119.

⁹ García Fernández-Lomana, Manuel, *Manual de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1990, p. 317: “...Sin poner en duda la constitucionalidad de financiación tan especial... no puede dejar de considerarse como una extraña paradoja. A la postre, esto era lógico en una organización corporativa, pero incoherente en un sindicalismo de «confrontación»”.

¹⁰ Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Emilia, *op. cit.*, p. 232.

sean éstos de naturaleza sindical o electiva, en el ámbito de la Conferencia Internacional del Trabajo uno de los temas que dio origen a intensos debates fue el del tiempo libre y remunerado que debía de concederse a estos trabajadores.

Al término de la Quincuagésima Cuarta Reunión en junio de 1970, al discutir sobre el proyecto de lo que en ese entonces era sólo una recomendación, era evidente que existía un acuerdo tripartito y no objeto de discusión, sobre la importancia de reconocer que los representantes de los trabajadores requerían de ciertas facilidades que les permitieran un desempeño rápido y eficaz en sus funciones (numeral 10.1 del proyecto), y que una de ellas era el disfrute de tiempo libre para desempeñar las tareas de representación en la empresa (numeral 11.1).

Sin embargo, también constan los intentos fallidos del grupo de los trabajadores para que se disfrutara de ese tiempo libre, sin limitaciones o condiciones.¹¹ Aun cuando ni el proyecto de recomendación de 1970 ni los textos propuestos de convenio y recomendación de 1971 mencionaban una cantidad determinada de horas o días laborables, sí se habían incluido en todos los documentos algunas expresiones que para el sector empleador constituían salvaguardias que garantizaban que no se incurriera en abuso, si bien el sector trabajador seguía insistiendo que con ellas se obstaculizaba un ejercicio pleno de la facilidad que se reconocía.

La primera referencia, la más importante, era aquella que indicaba que la concesión de las facilidades, incluyendo el tiempo libre, “no debería afectar indebidamente el funcionamiento eficaz de la empresa interesada” (numeral 10.3 del primer proyecto de recomendación). Durante la discusión celebrada en 1970, que fue la única vez en la que se intentó modificar el texto propuesto respecto de este tema, para el grupo de los trabajadores se trataba de una condición innecesaria, pues en su criterio resulta difícil que existiera tal perjuicio como consecuencia del ejercicio de esta facilidad; no obstante, la propuesta de suprimir esta referencia fue rechazada.

La segunda referencia se relacionaba con el hecho de que al concederse el tiempo libre, el texto propuesto hacía mención del derecho a disfrutar del tiempo libre “necesario” (numeral 11.1 del primer proyecto de recomendación). Durante la conferencia de 1970 también se intentó por parte del grupo de los trabajadores suprimir ese calificativo, de modo que la cantidad de horas se sujetara únicamente al objetivo que se quería alcanzar con esa facilidad; sin embargo, de igual forma fue rechazada.

¹¹ Véase Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas de la Quincuagésima Cuarta Reunión*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1970, pp. 585 y 586, y *Actas de la Quincuagésima Sexta Reunión*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1971, p. 546.

La tercera referencia aludía a la posibilidad de que fijaran “límites razonables al tiempo libre” que disfrutarían los representantes de los trabajadores (numeral 11.3 del primer proyecto de recomendación) como consecuencia, entre otros, del costo económico que tenía su otorgamiento. En este caso, el grupo de los trabajadores también solicitó su eliminación, pero su propuesta fue rechazada. Nuevamente lo intentó en la Conferencia de 1971 con apoyo de algunos delegados del sector gubernamental, alegando “que era inútil e ilógico poner limitaciones de tiempo a actividades representativas”, dado que ya el mismo numeral indicaba que el tiempo sindical era el “necesario”, pero también fracasó.

III. ¿CUÁNTO TIEMPO?

La cantidad de tiempo disponible para el ejercicio de la actividad sindical puede tener un origen heterónomo o autónomo; en ambos casos se puede establecer una cantidad fija por un determinado número de representantes o utilizar una escala progresiva, o bien hacer referencia a la cantidad de trabajadores o a la complejidad de las tareas asignadas. Luego, la interrelación de todas estas variables dará por resultado otros escenarios adicionales, todos válidos en función del interés o el objetivo final de esta facilidad.

1. *El uso de la escala*

Cuando la cantidad de horas asignadas se incluye dentro de una escala progresiva, los segmentos de la misma se distribuyen según el número de trabajadores en la planilla o plantilla, lo que denota su fin colectivo.¹²

Es el caso de España, cuyo artículo 68, inciso *e*, del Estatuto de los Trabajadores reconoce un crédito de horas retribuidas a cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: 1) hasta cien trabajadores, quince horas; 2) de ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas; 3) de doscientos cincuenta y uno a quinientos

¹² Por otra parte, como señala Carmen Sáez Lara (*Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992, p. 283), debería considerarse con más detenimiento la posibilidad de que puedan introducirse “criterios alternativos o de valoración conjunta al del volumen de la plantilla para medir la capacidad económica empresarial, dada la quiebra que el actual proceso de renovación tecnológica introduce en la ecuación tradicional que conecta la importancia económica de la empresa y el volumen de trabajadores ocupados”.

trabajadores, treinta horas; 4) de quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas, y 5) de setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

También el de Francia, cuyo artículo L2143-13 del *Code du Travail* establece en beneficio de cada delegado sindical un tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones no inferior a: 1) diez horas en las empresas o establecimientos de cincuenta a ciento cincuenta trabajadores; 2) quince horas en las empresas o establecimientos de ciento cincuenta y uno a cuatrocientos noventa y nueve trabajadores, y 3) veinte horas en las empresas o establecimientos de al menos quinientos trabajadores.

Adicionalmente, la escala suele asignar la cantidad de horas según un determinado espacio de tiempo, que normalmente suele ser el mensual, como ocurre con las normas anteriormente citadas.

Con una “técnica particularmente compleja”, que es sustituida por regulaciones más simples contenidas en los acuerdos colectivos,¹³ en Italia el artículo 23 del *Statuto dei Lavoratori* concede permisos retribuidos a los dirigentes de las representaciones sindicales empresariales, para el desempeño de su mandato, en la siguiente proporción: *a*) un dirigente para cada representación sindical empresarial en las unidades productivas que ocupan hasta 200 empleados; *b*) un dirigente para cada representación sindical empresarial por cada 300 o fracción de 300 empleados, en unidades productivas que ocupan hasta 3,000 empleados, y *c*) un dirigente para cada representación sindical empresarial por cada 500 o fracción de 500 empleados, en las unidades productivas de mayores dimensiones, en adición al número mínimo previsto en el inciso *b*. Los permisos retribuidos a cada dirigente designado no podrán ser inferiores a ocho horas mensuales en las explotaciones descritas en los incisos *b* y *c*; mientras que en las explotaciones descritas en el inciso *a*, los permisos retribuidos no podrán ser inferiores a una hora al año.

Lógicamente, cuando la escala ha sido impuesta, siempre es posible mejorar los beneficios de manera autónoma, consintiendo el empleador en las mayores cargas que ello supone, de forma irrestricta o condicionada. En este sentido, los convenios colectivos suelen hacer uso de distintas modalidades, a fin de modificar de una u otra forma la escala legalmente establecida. A modo de ejemplo, variando los parámetros cuantitativos y/o el crédito horario asignado a cada uno de los segmentos.

¹³ Cella, Gian Primo y Treu, Tiziano, *Relaciones industriales en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, p. 90.

2. La asignación de una cantidad fija de horas por representante

La segunda forma más utilizada por la que se regula el crédito horario es por medio de la asignación de una cantidad fija de tiempo dentro un periodo determinado, a semejanza del modelo anterior, también normalmente mensual.

En Francia, el *Code du Travail* tiene un ejemplo de ello en el artículo L2142-1-3, que dispone para cada representante de la sección sindical en el ámbito de la empresa de al menos 4 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

3. La escala versus la cantidad fija

La decisión de si debe adoptarse una escala que asigne un mayor número de horas en cuanto más grande sea la cantidad de trabajadores representados, o una cantidad determinada de horas a cada representante, no ha estado exenta de debates.

En el caso de España, legislación que optó por el modelo de escala, la justificación puede encontrarse en el debate parlamentario del entonces proyecto de Estatuto de los Trabajadores. Durante éste, diversas enmiendas que pretendían establecer una cantidad fija¹⁴ fueron rechazadas y la actual

¹⁴ Nos referimos a las enmiendas propuestas por el Grupo Parlamentario Comunista y Mixto, y sostenidas en el Pleno del Congreso.

En cuanto a la enmienda del primero de ellos, se pretendía fijar el crédito horario en 40 horas, que era el que se había venido disfrutando, independientemente del tamaño de la plantilla (Sr. Camacho Abad, Grupo Parlamentario Comunista, *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados «Pleno»*, núm. 56, del 19 de diciembre de 1979, p. 3783).

Efectivamente, como advierte el Grupo Parlamentario Comunista, tal cantidad no era del todo extraña en el ámbito de las relaciones laborales en España; así, por ejemplo, desde 1978, en un documento conjunto de las centrales sindicales de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, la posición de ambas centrales era la de establecer como una de las reivindicaciones principales en el proceso de negociación colectiva: el respeto de 40 horas de tiempo sindical de disfrute para comités de empresa y secciones sindicales (CCOO-UGT, “Unidad de Acción”, en Villa Gil, Luis Enrique de la (comp.), *Materiales para el estudio del sindicato*, 2a. ed., Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984, p. 699).

El tema igualmente era importante para el sector empleador, quien sostuvo una tesis distinta y así lo expresaba la CEOE, al afirmar que: “Nos ha preocupado, de manera especial, conseguir un tratamiento adecuado y diferenciado para las pequeñas y medianas empresas. Por ello, tanto en el texto del proyecto de Estatuto de los Trabajadores, como en este acuerdo... se reduce el tiempo que, a cargo de éstas empresas, debe concederse a los representantes de los trabajadores para sus funciones de representación” (CEOE, “Carta circular firmada por su presidente con fecha de 12 de junio de 1979 y de presentación al contenido del ABI”, *ibidem*, p. 722).

redacción del artículo 68, inciso *e* terminó fundamentándose en el reconocimiento de que

...no se tiene la misma necesidad de gestión en una empresa de más de mil trabajadores que en una empresa de veinticinco trabajadores, donde el contacto humano es de tal manera permanente y continuo que la necesidad de las horas decae en muchas cosas... proximidad que la dimensión de la empresa no permite en el caso de una gran factoría, donde la sola movilidad del representante sindical de los trabajadores dentro de la empresa obliga a requerir ese crédito de horas.¹⁵

Habiéndose optado por la utilización de la escala, a diferencia de la asignación de una cantidad fija por representante, la aplicación de la primera alternativa necesariamente lleva a que cualquier modificación de la plantilla que sitúe la cantidad del personal por debajo del límite inferior del segmento de la escala en la que se está hasta ese momento ubicado, conlleva una modificación del crédito horario asignado a cada uno de los representantes afectados por la misma, restableciéndose así, de forma automática, el equilibrio deseado por quien elaboró la escala y durante la vigencia del mandato.¹⁶

¹⁵ La intervención es del Sr. Pérez Miyares, del Grupo Parlamentario Centrista, con mayoría en el Congreso, *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados «Pleno»*, núm. 56, del 19 de diciembre de 1979, p. 3786.

En sentido similar, para Germán Barreiro González (*El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984, pp. 61 y 62): “la justificación y razonabilidad de este trato diferenciado se encuentra no tanto en la diversidad de problemas y cuestiones, por cuanto éstos son semejantes o prácticamente iguales en casi todas las empresas, como en la mayor intensidad y frecuencia en su acaecimiento, así como en el volumen y magnitud de los mismos, por lo que, lógicamente, la necesidad de gestión y representación aumenta a medida que lo hace el tamaño de la explotación, debiendo así aumentar correlativamente el crédito de horas para el ejercicio de funciones de representación”. Aunque puede también pensarse que tal necesidad se solventa al tener un mayor número de representantes.

¹⁶ En este sentido también se manifiesta la jurisprudencia. Debiendo consecuentemente “reajustarse esa proporción cuantas veces sea necesario a lo largo del mandato, tanto para disminuir las horas disponibles, cuando la plantilla mengua, como para aumentarlas cuando el número de trabajadores se incrementa; no se cuestiona aquí si el número de horas que garantiza el Estatuto de los Trabajadores es o no un mínimo de derecho necesario, sino que se trata precisamente de acomodar el contenido del derecho a las previsiones del legislador, precisamente porque el número de delegados de personal y de miembros del comité de empresa no puede sufrir variación en los cuatro años de su mandato, aunque el número de trabajadores de la empresa se altere en más o en menos”. STCT, de 22 de marzo de 1988, f.d. 2, Ar. 130. En este sentido, también, las de 27 de abril de 1988, f.d. 2, Ar. 188, y 15 de marzo de 1989, f.d. 2, Ar. 126.

4. *La autorregulación*

Frente al uso de la escala o de la asignación de una cantidad fija por representante sindical, las partes pueden hacer uso de una tercera modalidad, que consiste en dejar la cantidad que se otorga a la propia autorregulación de los representantes de los trabajadores, fijándose al efecto algunos elementos de juicio, que en todo caso han de ser valorados por el propio titular del beneficio.

De este modo, puede pactarse que los representantes de los trabajadores gozarán, de acuerdo con una “honrada gestión”, de las horas “precisas”, “necesarias” o “imprescindibles”.

Una solución que podría aplicarse en sustitución de límites rígidos que pueden dar lugar a casos de exceso de crédito horario que serían sancionables por abuso del derecho, para lo que se exigirá siempre, por prudencia, una conducta reiterada. No es éste el caso de Francia, donde la naturaleza excepcional —imprevisible y urgente, como la existencia de un movimiento reivindicativo, de una amenaza de despido colectivo o de un proyecto importante de reestructuración en la empresa— de la actividad que motiva el exceso puede evitar tal consecuencia¹⁷ y obliga al pago de la totalidad de las horas.

5. *Las vicisitudes del contrato de trabajo*

Evidentemente, la cantidad de horas reconocidas está referida a un espacio temporal que, como ya hemos indicado, normalmente es el mensual. Sin embargo, la continuidad en la prestación de trabajo del representante de los trabajadores puede verse afectada por causas individuales o colectivas de suspensión del vínculo contractual: vacación, incapacidad común o proveniente de un riesgo del trabajo —enfermedad o accidente laboral—, licencias, remuneradas o no, huelga o paro, etcétera. Lo que en estos casos se cuestiona es si el tiempo libre inicialmente concedido debe o no reducirse en proporción a la duración de la suspensión del contrato.

A falta de regulación legal, o que el propio acuerdo colectivo disponga la reducción proporcional a la jornada no laborada del crédito horario o la

Ya que “por pura esencia, como se especula en el propio informe de la Autoridad, es evidente que cuanto mayor sea dicha plantilla mayores y más graves habrán de ser los cometidos de ese órgano de representación”. STCT, de 23 de noviembre de 1987, f.d.ú., Ar. 26772. En este sentido, la STSJ Castilla-La Mancha (Social), de 11 de octubre de 1991, f.d.ú., Ar. 5767.

¹⁷ Javillier, Jean-Claude, *Droit du Travail*, 5a. ed., París, LGDJ, 1996, p. 478.

reducción del tiempo liberado por disminución “significativa” del tiempo de trabajo, la solución a aplicar en los casos no regulados debe respetar la finalidad que cumple el crédito horario y que está delimitada por la cantidad de trabajadores cuyos intereses se representan y la complejidad de las actividades que se deben desarrollar; actividades que no varían en su grado de dificultad e importancia en forma proporcional a la duración individual o colectiva de la jornada; sino que requieren la misma atención, sucedan el primer día laborable o el último, a primera hora de la jornada o a su salida. De ahí precisamente que deba garantizarse el goce inalterable del tiempo sindical en cualquier periodo al que la jornada mensual se reduzca.¹⁸

¹⁸ “El criterio plenamente asumido en la actualidad es el del mantenimiento del crédito horario legal sin minoración alguna, cualquiera que sea el número de días u horas a que hubiera quedado reducida la jornada, con carácter colectivo o individual... El fundamento de esta generalizada doctrina reside en que los intereses para cuya atención y defensa ha sido establecida la institución de que se trata depende de la índole y complejidad de aquéllos en sí mismos, y no de la extensión de las jornadas laborales, que carece de repercusión en el designio representativo del comité de empresa y delegados de personal y sindicales”. STSJ Cantabria (Social), de 13 de abril de 1992, f.d. 4, Ar. 1934. En sentido similar la STCT, de 15 de marzo de 1989, f.d. 2, Ar. 126.

“Por ello, decir que el crédito personal está indisolublemente unido a la posibilidad de trabajar... es desconocer la causa y razón a que responde y postergar el fin principal a un efecto secundario”. STSJ Aragón (Social), de 4 de diciembre de 1991, f.d. 2, Ar. 6677.

Idéntica conclusión es la que debe aplicarse en el supuesto de los domingos, feriados y no laborables, a pesar del exiguo razonamiento del Tribunal Superior de Justicia de Madrid: “pues de otra suerte se llegaría a la solución irrazonable de que según los domingos, días festivos y no laborales de cada mes, el crédito horario sería diferente”. STSJ Madrid (Social), de 16 de enero de 1990, f.d.ú., Ar. 13.

De esta forma se deja de lado el anterior razonamiento que mantenía la procedencia de la disminución proporcional, siempre que el tiempo de trabajo mensual se redujera “considerablemente”; expresión por lo demás muy difícil de poder precisar: “el número de horas de esa reserva mensual, se ha fijado teniendo en cuenta el tiempo total de trabajo que se efectúa en un mes, existiendo así una clara correlación o proporcionalidad entre una y otra cantidades; la finalidad que la concesión de este crédito horario persigue, no es otra que la otorgar a los representantes de los trabajadores la posibilidad de que dediquen una parte de su jornada laboral a atender las obligaciones y funciones que su cargo de representantes les impone, lo cual ratifica esa necesaria interpretación o proporcionalidad que ha de existir entre el número de horas de la reserva y el de la jornada de trabajo; de ahí que si el tiempo de trabajo en un mes disminuye de modo considerable, es totalmente lícito y lógico que también merme en ese mes, en la proporción correspondiente, el número de horas de dicha reserva; de no hacerlo así sí podría llegar, en casos extremos, al absurdo de que todo o la mayor parte del tiempo que integra la jornada laboral de un determinado mes, pudiera ser dedicado por los representantes de los trabajadores a sus funciones de representación, sin realizar actividad laboral alguna en tal mes, o realizando una actividad mínima”. STCT, de 25 de octubre de 1982, Ar. 5663. En este sentido, pero comentando ya el artículo 68, inciso e, del Estatuto de los Trabajadores: STCT, de 26 de septiembre de 1984, Ar. 7287; 12 de noviembre de 1984, Ar. 9144, y 20 de febrero de 1987, f.d. 1, Ar. 3700.

Este mismo criterio es el que debe seguirse para la solución de las demás vicisitudes. Así, cuando se reduzca la jornada de trabajo personal del representante, entre otros, con motivo de un contrato a tiempo parcial,¹⁹ por suspensión o interrupción del contrato,²⁰ o por solicitud en ese sentido en el supuesto de guarda legal —cuidado de un menor o de persona con discapacidad—. ²¹

IV. ¿EN QUÉ TIEMPO?

El disfrute del crédito horario debería poderse realizar en las condiciones que permitan maximizar su fin, sin que con ello se perjudique el

¹⁹ La regla general era que “no es posible, como hace la demandada, introducir un factor diferenciador en la concesión de dicho crédito a los miembros de su Comité por el dato de que el afectado haya sido contratado a tiempo parcial, pues ello no repercute en nada en su designio representativo y en la carga anexa, que, claro es, no depende del tiempo real o material en que esté prestando sus servicios, sino en la pura índole o complejidad de los intereses encomendados a su defensa, los cuales pueden ser asumidos con independencia física de su quehacer laboral, todo lo cual, unido a que el propio elenco de cuantificación diferenciado de dicho precepto estatutario lo adosa en razón sólo al número de trabajadores representados que esté en la plantilla de la empresa”. STCT, de 15 de marzo de 1988, f.d.ú., Ar. 115. En este sentido, también, la de 22 de junio de 1988, f.d.ú., Ar. 305. Además la STSJ Madrid (Social), de 16 de enero de 1990, f.d.ú., Ar. 13.

Para Germán Barreiro González (*op. cit.*, pp. 157, 158 y 160), ello debe ser así aunque signifique que los representantes quedan liberados, y aún más en el caso de que sea el crédito horario mayor que la jornada de trabajo pactada, de modo que el sobrante puede ser acumulado a los restantes miembros.

Cfr. la STSJ Principado de Asturias (Social), de 14 de noviembre de 1991, f.d.ú., Ar. 6034, según la cual, el trabajador labora 2 horas diarias, y se considera que “es totalmente lícito establecer un sistema de proporcionalidad entre la duración de la jornada laboral y el número de horas sindicales, disminuyendo éstas cuando aquélla se reduce considerablemente”.

²⁰ En todos y cada uno de los meses “se tiene derecho al crédito horario, independientemente de que en determinados días el trabajador-representante esté o no en condiciones de trabajar por causas de suspensión del contrato (artículo 45 ET) o de interrupciones de la prestación laboral por cualquier causa y por tanto no puede establecerse una reducción en el crédito horario proporcional al tiempo de inactividad laboral”. Por consiguiente, “nada impide que si el trabajador-representante se reincorpora a su trabajo en el transcurso de dicho mes, después de un periodo de inactividad laboral por cualquier causa, pueda utilizar la totalidad o el resto que le quedare de dicho crédito si efectivamente tiene que realizar aquellas funciones y cumple las exigencias del preaviso y posterior justificación”. STCT, de 27 de septiembre de 1985, f.d. 2, Ar. 5346. En este sentido, también, la de 27 de enero de 1988, f.d.ú., Ar. 825. Además, la STSJ País Vasco (Social), de 12 de diciembre de 1989, f.d. 2, Ar. 1549.

²¹ Siendo la reducción de un 50% de la jornada, se pretende reducirlo en el mismo porcentaje el crédito sindical, lo que no se admite, dado que “al seguirse efectuando en el ámbito de la referida empresa la jornada normal de trabajo, el equilibrio que por el legislador se ha

desarrollo normal de las actividades productivas. La ponderación de estas variables permite introducir una gran flexibilidad en las eventuales reglas de uso del tiempo en beneficio de la colectividad,²² a la vez que se espera que las mismas se apliquen por ambas partes de buena fe.

Por ejemplo, siempre que no lo prohíba el legislador, existe la posibilidad de que las horas atribuidas legal e inicialmente de manera singular a cada representante puedan ser acumuladas en sólo algunos de ellos por acuerdo con el empleador, lo que implica una excepción al carácter personal y formalista de su titularidad legal,²³ pero a la vez reafirma la dimensión colectiva de su finalidad.²⁴ Dispuesta legal o convencionalmente, la acumulación es consecuencia de la necesidad de un mejor aprovechamiento del recurso humano disponible, permitiendo a la organización, sindical o no sindical, escoger de entre los representantes elegidos a quienes mejor pueden llevar a cabo las labores de representación,²⁵ o quienes más comprometidos

tenido en cuenta para la fijación del crédito horario a los representantes de los trabajadores no se ha roto”, ya que sigue “siendo la fundamentación de su existencia el interés colectivo laboral”. STCT, de 27 de enero de 1988, f.d.ú., Ar. 825.

²² Para Germán Barreiro González (*op. cit.*, p. 78) “la flexibilidad en la interpretación del módulo mensual se refuerza y es razonable si se piensa que en el fondo la ley concede un número de horas de representación para gestionar los problemas de interés de los trabajadores y que esas horas deben estar a disposición de los trabajadores cuando los problemas se presentan o se prevea razonablemente que pueden presentarse, y no estar a disposición —incompleta— de los trabajadores solamente en momentos rígidos, predeterminados, dejando al azar, a la casualidad de la coincidencia, de que precisamente esas horas de representación sean necesarias, por coincidentes, con esos momentos rígidamente prefijados”.

²³ En este mismo sentido Torrents Margalef, Jorge, “El crédito horario de los representantes del personal en la empresa: criterios jurisprudenciales (I y II)”, *Actualidad Laboral*, Madrid, núm. 34-35, septiembre de 1991, p. 425.

²⁴ Por consiguiente, si bien el artículo 68, inciso e, ET “atribuye el crédito de horas retribuidas individualmente a cada representante de los trabajadores, que decide libremente sobre su utilización, no puede desconocerse el fundamento objetivo de su existencia que es la de facilitar el ejercicio de las funciones representativas singular y colectivamente, y por ello se atenúa este individualismo permitiendo de acuerdo con los empresarios pactar en Convenio Colectivo la cesión y acumulación de dichas horas entre los citados representantes”. STCT, de 5 de febrero de 1982, Ar. 1215. En este sentido, también, las de 17 de junio de 1983, Ar. 6272, y 15 de marzo de 1989, f.d. 2, Ar. 126.

²⁵ Durante la tramitación del proyecto del Estatuto de los Trabajadores, el Grupo Parlamentario Centrista se pronunció sobre el tema; y lo hizo con las siguientes consideraciones: “la verdad es que los trabajadores van a elegir a sus representantes, pero, naturalmente, unos representantes serán más hábiles que otros, más negociadores, tendrán más capacidad de gestión que otros y, entonces, la inteligencia de quienes tengan que administrar esa situación hará que se acumule a favor de esos mejores gestores o más hábiles representantes el crédito de horas que otro no va a necesitar por razones diversas” (Sr. Pérez Miyares, GP Centrista, *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados «Pleno»*, núm. 56, 19 de diciembre de 1979, p. 3786).

y mejor dedicación pueden tener.²⁶ También puede depender de la propia estrategia del órgano colegiado al que pertenecen los representantes de los trabajadores, o bien con motivo de que su titular se vea impedido de poder utilizarlas (*v. gr.* incapacidad o vacaciones).²⁷ En uno u otro caso, el motivo último es no entorpecer sino, al contrario, favorecer la eficacia del derecho, en orden a satisfacer su fin colectivo.

La necesidad de que en ausencia de ley expresa la acumulación se pacte por medio de la negociación colectiva,²⁸ para que adicionalmente goce de la protección del sistema de garantías y seguridades, inherentes a ella,²⁹ reviste mayor importancia si se tiene en consideración el impacto que ello genera en el desarrollo normal de las actividades empresariales, que suelen adaptarse más fácilmente a las salidas menos extensas de ciertos trabajadores,

²⁶ En el V Congreso Federal de FSAP-CCOO (Federación Sindical de la Administración Pública-Comisiones Obreras) se recomienda que en caso de que los delegados sindicales, delegados de personal, miembros de comités de empresa y de juntas de personal, no adquieran el compromiso de emplear su tiempo sindical en actividades sindicales fuera de su centro de trabajo, deben renunciar a él, “cediéndolo a quienes, en sus mismas condiciones, estén en disposición de aumentar su dedicación”; todo ello en coordinación con las estructuras territoriales correspondientes (p. 174).

²⁷ A pesar de que el artículo 37.3, inciso *e*, del Estatuto de los Trabajadores de España “incluye el crédito de horas mencionado, como permiso justificado, permiso que no puede reconocerse a quien por otras causas ya está ausente del trabajo, al autorizarse la cesión, se desvincula del titular cedente y de su situación personal al respecto, pasando al cesionario, y si en algún caso es necesaria lógica y racional tal cesión lo es precisamente, en los citados por la recurrente, en que el representante de los trabajadores se ve imposibilitado de ejercer sus funciones, por causas ajenas a su voluntad, como la incapacidad laboral transitoria, o por disfrutar de un derecho legítimo, como son las vacaciones”. STCT, de 5 de febrero de 1982, Ar. 1215. En este sentido, también, la de 15 de marzo de 1989, f.d. 2, Ar. 126. Además de la STSJ Baleares (Social), de 3 de septiembre de 1990, f.d. 1, Ar. 2593, y STSJ Aragón (Social), de 4 de diciembre de 1991, f.d. 2, Ar. 6677.

²⁸ Para Germán Barreiro González (*op. cit.*, pp. 85 y 86) la acumulación no requiere que sea nominal, puede posteriormente ser objeto de un consentimiento adicional; aunque nada se opone a que lo sea en términos amplios y flexibles, dejando a los trabajadores su concreción, sin que se requiera de un acuerdo adicional.

²⁹ La acumulación de horas “que en él se permite, tiene que ser establecida necesariamente en convenio colectivo, no siendo lícita ni obligatoria la que pudiera haberse dispuesto sin revestir esa solemnidad, puesto que la complejidad e importancia de esta materia imponen la exigencia de que tal acumulación se haga realidad mediante el sistema de garantías y seguridades de todo tipo que lleva consigo la negociación colectiva”. STCT, de 4 de marzo de 1986, Ar. 1419. En este mismo sentido, la de 12 de abril de 1988, f.d. 2, Ar. 2756. En sentido similar la de 4 de abril de 1989, f.d.ú., Ar. 2593. Un comentario de la STCT de 4 de marzo de 1986 puede verse en Cuevas López, Joaquín, “Crédito horario: comprensivo del tiempo dedicado a prestar información en el lugar de trabajo”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. II, 1986, pp. 399 y ss.

pero no necesariamente igual, cuando se trata de suspensiones más extensas del contrato.³⁰

Al negociarse la acumulación es muy probable que deban definirse temas como: el plazo de anticipación con que debe realizarse la comunicación al empleador; la información mínima que debe incluirse en ella, y la cantidad de trabajadores que pueden gozar simultáneamente del mismo beneficio.

En cuanto al primero de ellos, la comunicación normalmente se enviará por anticipado a su utilización, y sólo excepcionalmente es probable que se acepte realizar con posterioridad. En cuanto a la antelación con que debe enviarse, no existe una regla general, pero tanto puede pactarse un plazo “suficiente” como recurrir a términos más precisos, fijando días u horas o un plazo determinado al inicio de ciertas actividades de importancia para la empresa. En plazo, lo marcará por lo general la dificultad de la sustitución del personal.

En lo que se refiere al contenido de la comunicación, siempre será necesario que sea por escrito, como documento probatorio para ambas partes de la solicitud formulada. La información mínima que debería esperarse que contenga la nota son: el nombre y apellidos de los cedentes y de los cesionarios; el número de personas en que recae la acumulación, así como el acto de cesión y aceptación de los afectados; el número de horas cedidas; su distribución cuando son varios los beneficiarios, y periodos de tiempo por los que se efectúa la cesión, que normalmente tienen que ser coherentes con el espacio de tiempo que se utiliza como referencia para asignarlas —*v. gr.* por meses completos—; y si existen varios centros de trabajo afectados, su identificación.

Resulta innecesario indicar la justificación de la acumulación, cuyos motivos pertenecen al ámbito interno de la organización. Menos aún debería incluirse aquí, sino en la comunicación referente a su uso, la actividad en la que se va a emplear.

1. *Bolsas de crédito*

La acumulación del crédito horario también da lugar a la constitución de “bolsas” de tiempo libre retribuido, que quedan bajo el control de las or-

³⁰ En el ámbito laboral, para la CEOE, “Aspectos a considerar en relación con la Ley Orgánica de Libertad Sindical”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. II, 1985, p. 1031, “si bien no parece oportuno mantener una actitud de oposición absoluta, en modo alguno se juzga conveniente facilitarla”.

ganizaciones que celebraron el convenio. Estas bolsas se forman al aceptar los titulares del crédito que la administración de ese tiempo se realice por los órganos internos de la organización, asignándolo en aquellos representantes que, según la actividad de que se trate, mayor impacto en la acción reivindicativa vayan a lograr.

En cuanto a la cantidad máxima³¹ de horas que pueden ser objeto de acumulación, ello dependerá de la capacidad del cedente y del cesionario, así como de la previsión empresarial sobre la posibilidad de que la acumulación establecida pueda afectar el desarrollo de las actividades productivas, lo que puede llevar a establecer un límite sujeto a variables asociadas a la frecuencia con la que pueden acumularse o al número de horas que pueden serle asignadas a una sola persona, en atención a las labores o responsabilidades asignadas en la empresa, o a su condición de interino o del ascenso recién realizado, etcétera.

Resulta evidente que cuando se proceda a la creación de bolsas de crédito horario, el tiempo acumulado será distribuido de forma tal que en ningún caso el cesionario reciba más horas que las que constituyen su jornada de trabajo mensual, ya que no se reconocerán horas extraordinarias en tales supuestos. Por consiguiente, consecuencia posible, pero no necesaria, es que el representante quede relevado totalmente de la prestación de trabajo, sin perjuicio de su remuneración y con derecho a conservar su puesto de trabajo, lo que no es siempre beneficioso para el mismo representante, que generalmente afronta “el peligro de su pérdida de cualificación profesional” y la reducción del “contacto con los problemas que plantea el puesto de trabajo”, cuando no se reduce a buscar satisfacer el deseo personal de “un alejamiento deliberado del resto del personal” por motivos intrínsecamente personales.³² Así también, que uno o más representantes pierdan su crédito, lo que no les impide, aunque limitadamente, seguir desarrollando sus tareas representativas, normalmente fuera de su jornada personal de trabajo, sin que por consiguiente le sean remuneradas.

2. *Periodo acumulable*

Puede ser el legislador el que tome la iniciativa disponiendo algunas reglas que protegen la actividad empresarial, relacionando el cómputo del

³¹ Sin que se establezca más limitación “que la de no rebasar el máximo total”. STCT, de 5 de febrero de 1982, Ar. 1215. En este sentido, también, la de 17 de junio de 1983, Ar. 6272.

³² Däubler, Wolfgang, *Derecho del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, p. 326.

crédito horario con periodos determinados de tiempo, como el típicamente mensual; claro está, salvo lo que se disponga en los convenios colectivos.

Lo que se procura con ello es salvaguardar los derechos del empleador a no ser sometido sin su consentimiento a situaciones que pueden entorpecer su actividad productiva; pero si existe acuerdo entre las partes no debe haber más límite que el que la misma negociación colectiva establezca.

Por consiguiente, es válida la limitación de un máximo de horas acumulables³³ cuando se han superado los mínimos legales existentes, o relevar del trabajo a determinados representantes. Incluso, aunque la ley disponga un determinado periodo de cómputo, si las partes están anuentes a aceptar otro mayor, incluso el anual, ello es igualmente posible dentro del principio de autonomía negocial.³⁴

3. *Vicisitudes posteriores*

Realizada la cesión o acumulación del crédito horario, las vicisitudes posteriores que impacten la prestación normal de trabajo del cedente no afectan el derecho del cesionario a disponer del crédito horario,³⁵ como tampoco se afecta con los periodos de inactividad de la empresa o del centro

³³ En el caso, el convenio establecía que podrá acumularse hasta el doble de horas mensual, sin que en ningún caso pueda quedar liberado. Al respecto se dice que: “Habida cuenta de que tal posibilidad, es decir la cesión de horas por un representante a otro, no es un derecho indisponible, sino que permaneciendo globalmente intacto, su distribución queda subordinada al principio de la autonomía de la voluntad, evidentemente su nueva regulación poniendo límites a su extensión... es perfectamente lícita al superar el contenido mínimo, fijado en los artículos 26.5 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, y tratarse de un pacto expresamente contemplado en el artículo 68 de dicho cuerpo legal”. STSJ Madrid (Social), de 28 de junio de 1990, f.d. 2, Ar. 1995.

³⁴ *Cfr.* en el caso en que se pretendía el reconocimiento de la mejora introducida por convenio, que establecía para la acumulación y el disfrute un tope anual de horas, cuando utilizaba como parámetro para la asignación de horas el mes. El Tribunal no admite la cláusula “por cuanto el crédito horario se ha de poner siempre en relación al tiempo de trabajo que se efectúa y al establecer este último el Estatuto de los Trabajadores en un mes ratifica la necesaria proporcionalidad que ha de existir entre el número de horas disponibles y jornada de trabajo, sin que pueda llegarse al absurdo de que todo o el mayor tiempo que integra la jornada laboral de un mes determinado puede ser dedicado por los representantes de los trabajadores a sus funciones representativas sin realizar, incluso, ninguna actividad laboral en tal mes o realizando la mínima”. STCT, de 21 de diciembre de 1988, f.d. 2, Ar. 631.

³⁵ Tal es el caso de que el cedente, si no las hubiera cedido, se viera imposibilitado de haberlas disfrutado por incapacidad laboral temporal o vacaciones: “y sería absurdo que efectuada tal relevación se le obligara luego a trabajar proporcionalmente a las bajas de actividad laboral sufridas por los cedentes y más aún en relación a las vacaciones anuales que aquéllos disfrutaban y lo mismo podría ocurrir en casos como el que nos ocupa en que la

de trabajo.³⁶ Obviamente, sólo se puede ceder aquella cantidad que no se ha usado o cedido con anterioridad a otros representantes.³⁷

La acumulación en meses posteriores de las horas no utilizadas en uno anterior es posible cuando así se pacte y si la ley no lo prohíbe,³⁸ en cuyo caso también podría establecerse un límite para el disfrute.

V. OTROS “PERMISOS” RETRIBUIDOS DISTINTOS DEL CRÉDITO HORARIO

El proyecto de Recomendación núm. 135 de la Organización Internacional del Trabajo, que se analizó por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970, disponía por numeral aparte, distinto a lo regulado para el tiempo libre, lo que concierne a ciertos permisos destinados a la asistencia a reuniones, cursos de formación, congresos, seminarios y conferencias sindicales.

Se reconocía así que para el desempeño eficaz de sus funciones colectivas, los representantes requerían de otro tiempo distinto, adicional al principal —el crédito horario *stricto sensu*—, para ciertas actividades que no deberían estar cubiertas dentro del primer bloque horario y que se relacionaban

cesión para efectuar determinadas gestiones quedara anulada por enfermedad posterior del cedente”. STSJ Baleares (Social), de 3 de setiembre de 1990, f.d. 1, Ar. 2593.

³⁶ Javillier, Jean-Claude, *op. cit.*, p. 475.

³⁷ Distinto es el criterio del Tribunal Central de Trabajo de España, en el supuesto de quien asume un cargo representativo en sustitución de otro, que antes de su cese ha hecho uso del crédito sindical en ese mismo mes. El Tribunal consideró que “resulta indudable el derecho de cada miembro nuevo a disfrutar, salvo supuesto de acumulación en otro”, de las horas inicialmente atribuidas a cada representante, “con independencia de las que ya haya utilizado el cesado legalmente”. En este sentido: STCT, de 17 de junio de 1983, Ar. 6272.

Cf. García Fernández-Lomana, Manuel, *op. cit.*, p. 316, quien considera que tal conclusión es “exagerada”.

A favor del mismo se pronuncia Gregorio Tudela Cambronero (*op. cit.*, pp. 135 y 136), “porque pudiera ocurrir... que el anterior representante hubiera consumido ya su crédito de horas total o parcialmente, lo que impediría o dificultaría el ejercicio de las funciones al recién elegido. En segundo lugar... porque probablemente el nuevo representante necesite en mayor medida de dicho tiempo para tomar contacto con la problemática del cargo representativo al que accede”.

³⁸ En el caso de España, “ni las horas pueden reservarse ni acumularse de un mes para otro”. STCT, de 15 de marzo de 1989, f.d. 2, Ar. 126. Un comentario de esta sentencia puede verse en Olarte Encabo, Sofía, “Pactos individuales y representación legal de los trabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 50, noviembre-diciembre de 1991, pp. 957 y ss.

Prohibición que no tiene sentido como indica Gregorio Tudela Cambronero (*op. cit.*, p. 492), porque desvirtuaría su finalidad, ya que de hecho puede resultar su consumo más necesario para el eficaz cumplimiento de la función en un momento posterior.

fundamentalmente con aspectos educativos o formativos que mejorarían su desempeño.

No obstante lo anterior, este segundo bloque de tiempo quedaría sujeto a “límites razonables”, principalmente en cuanto a su duración y su remuneración. En lo que respecta a esta última, a diferencia de la primera, entre las opciones aplicables estaba su no remuneración. La definición de estos límites y de otros semejantes —como los requisitos para su uso, etcétera— se dejaba a la regulación de la legislación nacional, los contratos colectivos o la práctica nacional.

Como resulta predecible, el grupo de trabajadores durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970³⁹ propuso eliminar el concepto de “razonable”, dado que podría prestarse a diversas interpretaciones, pero fue rechazada.

Sin embargo, en 1971, durante la segunda Conferencia Internacional del Trabajo⁴⁰ en la que se discutió el tema, nuevamente el grupo de trabajadores buscó su modificación y esta vez sí logró su aprobación, de modo que se eliminó la referencia a los “límites razonables” para referirse al derecho de gozar de “tiempo libre necesario”.

La segunda propuesta en importancia de reforma al proyecto original de recomendación formulada por el grupo de los trabajadores durante la primera Conferencia Internacional del Trabajo se refería a la remuneración del tiempo dedicado a otras actividades adicionales, considerando el provecho que de ellas también obtenía la empresa, e incluso sugería una redacción que recomendando su pago no indicara que necesariamente era el empleador quien lo haría; sin embargo, la propuesta no terminó de convencer al grupo de los empleadores, en tanto no sólo parecía desprenderse de ella su obligación de hacerse cargo de la remuneración, sino que también dejaba de mencionar la posibilidad de limitar la duración de los permisos.⁴¹

Fue durante la discusión celebrada en la Conferencia siguiente, en 1971, que se busca una redacción de consenso, que finalmente aseguraba que esos permisos se concederían sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, pero que sería la ley, los contratos colectivos o las prácticas nacionales las que definirían a quién le correspondería hacerse cargo de su costo.

³⁹ Véase Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas de la Quincuagésima Cuarta Reunión*, cit., p. 586.

⁴⁰ Véase Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas de la Quincuagésima Sexta Reunión*, cit., p. 546.

⁴¹ Véase Conferencia Internacional del Trabajo, *Actas de la Quincuagésima Cuarta Reunión*, cit., p. 586.

A partir de este marco normativo internacional, las leyes, acuerdos colectivos y prácticas nacionales contienen gran variedad de modelos que pueden implementarse para reconocer estos “permisos” distintos del crédito horario; en algunos casos para justificar más tiempo del inicialmente concedido como crédito horario, o bien como una cantidad independiente de éste.

1. *Permisos no retribuidos*

Los permisos no retribuidos, a falta de regulación expresa, normalmente se conceden a la totalidad de los trabajadores, por lo que de ellos hacen uso tanto los representantes de los trabajadores como quienes no lo son. Se trata de licencias “para asuntos propios o personales”, con un límite de tiempo y con restricciones en cuanto a la periodicidad de su disfrute.

En el caso de España se intentó crear un régimen específico diferente del general, y sin embargo no fue posible.⁴² Sí fructificó esta iniciativa en el caso de Italia, en la que el artículo 24 del *Statuto dei Lavoratori* dispuso a favor de los dirigentes sindicales de empresa, permisos no remunerados para la participación en negociaciones sindicales o en congresos y simposios de naturaleza sindical, en una cantidad no inferior a ocho días al año. Se trata, generalmente, de actividades extraempresariales, típicamente sindicales pero que no se consideran imputables al trabajador.⁴³

De cualquier modo, por medio de la negociación colectiva son frecuentes las regulaciones que, reconociendo la importancia de estos permisos, los terminan concediendo para atender, de modo general y sin necesidad de mayores detalles, “asuntos sindicales” o su “función sindical”.

2. *Permisos retribuidos*

Aunque, como ya se señaló, la Recomendación 135 de la OIT aludía a diversas actividades relacionadas principalmente con la formación y educación de los representantes sindicales, los permisos retribuidos se conceden

⁴² Durante la tramitación del proyecto del Estatuto de los Trabajadores, el Grupo Parlamentario Mixto propuso en el Pleno del Congreso, sin éxito, que se incluyera “un apartado nuevo que diga que «los representantes de los trabajadores puedan disponer, asimismo, de quince días no retribuidos al año para el ejercicio de sus funciones de representación»” (Sr. Bandrés Molet, Grupo Parlamentario Mixto, *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados «Pleno»*, núm. 56, de 19 de diciembre de 1979, p. 3784).

⁴³ Carinci, Franco *et al.*, *op. cit.*, p. 119.

para cubrir otras actividades adicionales que también se comprende que no deberían ser cargadas o debitadas del cómputo básico del crédito horario. Específicamente analizaremos actividades relacionadas con el ejercicio de dos derechos: el de negociación colectiva y el de reunión, aunque también suelen tener el mismo tratamiento las sesiones que realizan los órganos bipartitos y paritarios, como suelen ser los de seguridad e higiene o las convocadas por el empleador para conocer de temas específicos en los que se encuentra prevista la participación de los representantes de los trabajadores.

A. *El derecho de negociación colectiva*

Tanto en España como en Francia, además de las horas ya establecidas como crédito horario en beneficio de los representantes de los trabajadores, se concede un tiempo adicional para que los representantes sindicales participen de las sesiones comprendidas en el proceso negociador, sin detrimento de aquella cantidad inicial.

El artículo 9.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical de España le concede a los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos que mantengan su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa afectada por la negociación, los permisos retribuidos que “sean necesarios” para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, y ello a pesar de la existencia de un canon de negociación,⁴⁴ y por todo el tiempo que dure ésta.⁴⁵

Por su parte, en Francia el artículo L2143-16 del *Code du Travail* dispone en beneficio de la sección sindical, ya sea por medio de sus delegados sindicales o de los empleados de la empresa que sean llamados a negociar, de un crédito global adicional o suplementario, hasta un máximo de diez horas por año en las empresas de al menos 500 empleados, y de quince horas por año en las de al menos mil trabajadores.

Aunque en el caso de Francia ya existe un límite legal a la cantidad de horas que pueden concederse con motivo del proceso negociador, en el de

⁴⁴ Para Martínez Emperador, Rafael, “Ley de Libertad Sindical: breve estudio exegético (I/II)”, *Actualidad Laboral*, Madrid, t. II, 1985, p. 2490; sin embargo, si con el importe del canon de negociación “se pretende costar los gastos del convenio, no se comprende cómo la empresa que tenga trabajadores en la comisión negociadora debe abonar a éstos sus salarios” en función del artículo 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

⁴⁵ El artículo 9.2. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical “configura un permiso adicional al crédito de horas regulado en el artículo 68, inciso e, del Estatuto de los Trabajadores y vincula ese permiso al tiempo necesario para un adecuado cumplimiento de la función negociadora”. STS (Social), de 2 de octubre de 1989, f.d. 2, Ar. 7090.

España no existe una cantidad expresa y determinada de horas a la que se tenga derecho, sino que el único límite es la conclusión del proceso negociador. Pero no debe entenderse restringido a la sola asistencia a las reuniones convocadas a tal efecto, sino que debe extenderse a todas aquellas labores inherentes al proceso, a saber: el tiempo dedicado a las reuniones preparatorias y de posterior análisis de lo discutido en la Comisión, así como el tiempo consumido por traslados. Todo ello con independencia del lugar y modo en que se celebren las propias reuniones de la mesa negociadora.⁴⁶

B. *El derecho de reunión*

En Francia, de forma expresa recuerda el artículo L2143-18 del *Code du Travail* que las horas utilizadas para participar en reuniones que son convocadas por iniciativa del empleador no pueden ser imputadas al tiempo libre retribuido en beneficio de los representantes de los trabajadores.

Quedan por fuera también aquellas reuniones o asambleas generales, ordinarias o extraordinarias, de todos los trabajadores de la empresa, que sólo se realizarán dentro de la jornada de trabajo si existe acuerdo con el empleador —lo que será siempre objeto de fricciones entre las partes—,⁴⁷ y sin que afecte el crédito horario ya concedido a los representantes o dirigentes. Ése es el caso que precisamente regula el artículo 78.1 del Estatuto de los Trabajadores de España, en donde además, una iniciativa parlamentaria

⁴⁶ Así lo afirma el Tribunal Supremo, para quien el permiso adicional para el adecuado cumplimiento de la negociación colectiva, concedido en el artículo 9.2. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, “tiene ciertamente una gran amplitud ya que, como ha subrayado la doctrina científica, se refiere no sólo a las horas dedicadas a las sesiones de la comisión, sino también a cualquier otro tipo de gestión encaminada a la preparación y culminación del proceso negociador. No es posible, por tanto, reducir, como hace la sentencia recurrida, el ámbito del permiso al tiempo de duración de las sesiones negociadoras y al de desplazamiento, pues junto a este tiempo estrictamente indispensable hay que computar los periodos que razonablemente se inviertan en reuniones preparatorias o de evaluación, o, incluso, en el estudio de los antecedentes y propuestas de la negociación”. STS (Social), de 2 de octubre de 1989, f.d. 2, Ar. 7090.

⁴⁷ Para Tomás Sala Franco (“La representación de los trabajadores en la empresa”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. II, 1990, p. 50), la normativa del Estatuto de los Trabajadores es “exageradamente restrictiva”; mientras que, como recuerda Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez (“Negociación colectiva sobre representación y acción sindical en la empresa”, *Estudios de derecho del trabajo en memoria del Prof. Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980, p. 431), “como es lógico, el empresario tenderá a desplazarlas fuera de las horas de trabajo, con objeto de que no perturben el normal desarrollo de la prestación laboral; mientras que los sindicatos intentarán precisamente lo opuesto, con objeto de garantizar la mayor asistencia de los trabajadores”.

para asegurar el derecho permanente a realizarlas dentro de la jornada de trabajo, y por tanto como tiempo retribuido, fue rechazada.⁴⁸

Por otra parte, se suele entender, y así lo convienen normalmente las partes, que no debe ser incluido en el cómputo del uso del crédito horario, y sí como permisos retribuidos distintos de éste, el tiempo que los representantes de los trabajadores utilicen en asistir, entre otras, a: *a)* las reuniones de los comités encargados de la seguridad e higiene en el trabajo, cuya creación es a veces un imperativo legal; *b)* las reuniones de las diferentes comisiones o instancias paritarias creadas al interno de la empresa, o *c)* las citaciones de los órganos laborales administrativos o judiciales.

Aunque no faltan tampoco las recomendaciones de las centrales sindicales para que sus delegados no utilicen su crédito horario de forma que coincida con las reuniones que deben desarrollarse con el personal para determinados acontecimientos, como el paro o la huelga.

VI. NUEVOS ESCENARIOS

Como se señala en las consideraciones iniciales de la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 6 de mayo de 2009 sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, “el funcionamiento del mercado interior lleva aparejado un proceso de concentraciones de empresas, fusiones transfronterizas, absorciones y asociaciones y, en consecuencia, una transnacionalización de las empresas y grupos de empresas” (numeral 10).

En este nuevo contexto, las actividades que deben desarrollar los representantes de los trabajadores para cumplir con sus deberes más básicos de información y consulta cuando se produzcan cambios significativos en la estructura de la empresa o del grupo económico en el que participan, ya sea por fusión, adquisición o escisión, adquiere una nueva dimensión, ya no nacional, sino internacional.

En estos casos, el tiempo que los representantes de los trabajadores deben destinar a cumplir eficazmente con estas nuevas funciones no puede ser asumido a cargo del crédito horario que la ley nacional les otorga.

⁴⁸ Durante el debate parlamentario del proyecto del Estatuto de los Trabajadores, el Grupo Parlamentario Comunista propuso, sin éxito, una enmienda por medio de la cual se eliminara la expresión “y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario”. En su lugar proponía que: “podrá celebrarse dentro y fuera de la jornada laboral” (Sr. Ramos Camarero, Grupo Parlamentario Comunista, *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados «Pleno»*, núm. 56, de 19 de diciembre de 1979, p. 3803).

Por ello, el artículo 10 de la citada Directiva dispone en su beneficio que los miembros del comité de empresa europeo “dispondrán de los medios necesarios” para aplicar los derechos derivados de esta normativa comunitaria y así representar colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria (10.1).

Incluso remite a la legislación nacional para que gocen, en el ejercicio de sus funciones, de “garantías similares” a las que allí se encuentran previstas, en particular para participar en las reuniones de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo o en cualquier otra reunión derivada de los derechos colectivos que se le reconocen en la Directiva, “así como al pago de su salario” con motivo de su presencia en ellas (10.3). Un permiso con goce de salario que también se extiende a los cursos de formación “cuando sea necesario para el ejercicio de su función representativa en un entorno internacional” (10.4).

Estas previsiones absolutamente razonables en atención a las competencias asignadas en el contexto de una dimensión internacional resultan inexistentes en los acuerdos marco globales que comienzan a suscribir algunas empresas multinacionales de origen latino.

Aunque la experiencia llevada a cabo por las empresas multilaterales, especialmente de capital brasileño, con la UNI Global Union —*v. gr.* Icomon Tecnologia Ltda., Ability Tecnologias e Serviços S/A, Tel Telecomunicações Ltda.—, Union Network International para las Américas —*v. gr.* Banco do Brasil S. A.— e ICEM (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Worker’s Unions —*v. gr.* Petrobras—, representa un avance en el desarrollo del diálogo social y una visión más cercana a la que se ha venido ofreciendo desde los acuerdos marco celebrados por empresas multinacionales de origen de dimensión europea, no deja de resultar significativo que en los textos negociados se establezcan obligaciones a cargo de los representantes de los trabajadores, sin que se señalen de forma clara las facilidades de que van a disfrutar para asumir y cumplir eficazmente sus compromisos.

En los acuerdos celebrados, las partes se obligan a reunirse para vigilar el avance de los términos negociados o para resolver conjuntamente las discusiones o problemas que se presenten en la ejecución de los compromisos adquiridos. Estas labores de vigilancia de la administración y aplicación del acuerdo demandan tiempo y, eventualmente, desplazamientos de representantes locales a reuniones en el país sede de la empresa multilateral, pero no existe regla alguna que expresamente disponga quién cubre los gastos que esta participación demanda, y particularmente las reglas aplicables al uso del tiempo de delegación.

Aunque lo lógico sería que estas reglas sobre el crédito horario o permisos retribuidos estuvieran expresamente indicadas, de modo que fueran cubiertas por las mismas garantías que tienen las demás disposiciones negociadas, no ha sido así. Dado que se trata de actividades que implican una cantidad importante de horas o días, el tiempo empleado no debería computarse al crédito horario que legal o convencionalmente se haya normado, que tiene por fin la solución de temas locales. Estas nuevas obligaciones derivadas del acuerdo marco global serían entonces abordadas por medio de permisos especiales retribuidos al amparo del convenio firmado.

VII. CONCLUSIONES

El Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, de 1971 (núm. 135), y la Recomendación sobre la Protección y Facilidades que Deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, de 1971 (núm. 143), de la Organización Internacional del Trabajo no definen cuánto tiempo libre debe ser otorgado para que estos representantes cumplan eficazmente con las labores que les fueron asignadas.

Un estudio de las actas de las conferencias internacionales del trabajo de 1970 y 1971 nos permite comprender que el grupo de trabajadores siempre pretendió, sin éxito, eliminar las reglas de protección que para evitar eventuales abusos del tiempo sindical, apoyó el grupo de empleadores.

El poder disfrutar del tiempo libre y remunerado necesario para el ejercicio de las funciones sindicales representa para los trabajadores la facilidad más importante que les ha sido reconocida nacional e internacionalmente y, además, la que más conflictos origina en su ejecución.

Los límites legalmente impuestos, cuando existen, son siempre superados por el poder de regulación autónoma de las partes, lo que claramente se observa en las respuestas a las preguntas sobre cuánto tiempo debe concederse y en qué tiempo debe disfrutarse.

Aunque el uso de escalas progresivas o de cantidades fijas predeterminadas es lo usual para establecer el espacio de tiempo que debe concederse, la acumulación de tiempo y la creación de bolsas de crédito confirman que es más beneficioso que sean las mismas partes las que mediante el proceso de la negociación colectiva pacten en qué momentos el tiempo concedido debe disfrutarse, atendiendo a la complejidad de las tareas que deben asignarse, así como a la disposición y capacidad de los representantes.

Ni las imprevisibles vicisitudes del contrato de trabajo de los representantes de los trabajadores ni las de la propia actividad productiva deberían afectar el fin último por el cual se concede el crédito horario.

Lo que se busca con el otorgamiento de tiempo libre y remunerado a los representantes de los trabajadores es que cada uno de ellos alcance un cumplimiento eficaz de las funciones que debe atender, siempre y cuando el funcionamiento de la empresa no se perjudique. La buena fe es un principio esencial que debe orientar la adecuada administración de esta garantía, y sólo frente a actitudes reiteradas de abuso, el régimen disciplinario debe aplicarse.

Cuando se trate de cubrir actividades extra empresariales no imputables al trabajador, e incluso hasta promovidas por el propio empleador, los permisos retribuidos deben acordarse sin que se afecte el cómputo del crédito horario.

Hoy, las circunstancias del mundo del trabajo no son las mismas. Las unidades productivas, y con ellas los propios trabajadores, están inmersos en un contexto global en el que las organizaciones de trabajadores han tenido que adaptarse a las nuevas exigencias y retos que plantean para la acción colectiva estos nuevos escenarios, que además requieren de mayor formación, liderazgo y, especialmente, de tiempo libre y remunerado para ejercer acciones de representación no sólo dentro del ámbito local y nacional, sino también supranacional, con el fin de lograr una presencia más activa en aquellos lugares donde la empresa se encuentra deslocalizada y así cumplir con un desempeño eficaz de sus funciones.

Las reglas que deben implementarse para regular el crédito horario en los nacientes acuerdos marco globales de empresas multilatinas todavía no son incorporadas. La ausencia de una regulación en tal sentido no debe tener por consecuencia que el otorgamiento del tiempo libre se deje a la suerte de la tolerancia del empleador. Por el contrario, la normativa que se establezca debe gozar del mismo régimen de privilegio, en cuanto a la protección por incumplimiento, del que disfrutaban las demás normas contenidas en los acuerdos marco.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Emilia, *Derecho del trabajo*, 23a. ed., Thomson-Civitas, Madrid, 2005.
- BARREIRO GONZÁLEZ, Germán, *El crédito de horas de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984.
- CARINCI, Franco *et al.*, *Diritto del Lavoro: 1. Il diritto sindacale*, 4a. ed., Turín, Utet, 2004.

- CELLA, Gian Primo y TREU, Tiziano, *Relaciones industriales en Italia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.
- CEOE, “Aspectos a considerar en relación con la Ley Orgánica de Libertad Sindical”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. II, 1985.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Actas de la Quincuagésima Cuarta Reunión*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1970.
- , *Actas de la Quincuagésima Sexta Reunión*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1971.
- CUEVAS LÓPEZ, Joaquín, “Crédito horario: comprensivo del tiempo dedicado a prestar información en el lugar de trabajo”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. II, 1986.
- DÄUBLER, Wolfgang, *Derecho del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- DURÁN LÓPEZ, Federico, “La acción sindical en la empresa tras la Ley Orgánica de Libertad Sindical”, *Revista Claridad*, Madrid, núm. 8, julio-agosto de 1985.
- GARCÍA FERNÁNDEZ-LOMANA, Manuel, *Manual de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1990.
- JAVILLIER, Jean-Claude, *Droit du Travail*, 5a. ed., París, LGDJ, 1996.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, “Ley de Libertad Sindical: breve estudio exegético (I/II)”, *Actualidad Laboral*, Madrid, t. II, 1985.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 27a. ed., Madrid, Tecnos, 2006.
- OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho sindical*, 7a. ed., Madrid, Tecnos, 1995.
- OLARTE ENCABO, Sofía, “Pactos individuales y representación legal de los trabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 50, noviembre-diciembre de 1991.
- ORTIZ LALLANA, María del Carmen, “Permisos retribuidos y créditos sindicales de tiempo en la legislación y en la jurisprudencia (I/II)”, *Actualidad Laboral*, Madrid, núm. 23-24, junio de 1989.
- PÉLISSIER, Jean *et al.*, *Droit du Travail*, 23a. ed., París, Dalloz, 2006.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín, “Negociación colectiva sobre representación y acción sindical en la empresa”, *Estudios de derecho del trabajo en memoria del Prof. Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, 1980.
- SÁEZ LARA, Carmen, *Representación y acción sindical en la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992.

- SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio, “Dictamen sobre «Utilización fraudulenta del crédito horario a representantes del personal, como causa de despido»”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. I, 1985.
- SALA FRANCO, Tomás, “La representación de los trabajadores en la empresa”, *Relaciones Laborales*, Madrid, t. II, 1990.
- TORRENTS MARGALEF, Jorge, “El crédito horario de los representantes del personal en la empresa: criterios jurisprudenciales (I y II)”, *Actualidad Laboral*, Madrid, núm. 34-35, septiembre de 1991.
- TUDELA CAMBRONERO, Gregorio, “Crédito de horas y trabajo a tiempo parcial”, *Relaciones Laborales*, t. I, 1988.
- VILLA GIL, Luis Enrique de la (comp.), *Materiales para el estudio del sindicato*, 2a. ed., Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1984.