

# DEF.- Trabajo y Seguridad Social

Recursos Humanos

Comentarios y Casos Prácticos

ISSN: 1138-9532

Revista mensual núm. 389-390

Agosto-Septiembre 2015



## **OTRO «JUICIO SALOMÓNICO»: CARÁCTER COLECTIVO, PERO TRATO INDIVIDUAL PARA EL CRÉDITO HORARIO**

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014](#)

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)*

publicación especializada

# revistas CEF.-



## trabajo y seguridad social

**RTSS. CEF.-** recoge el estudio en profundidad y el análisis crítico y práctico tanto de **comentarios doctrinales** como de aquellos que **analizan las resoluciones judiciales de actualidad más relevantes.**

### ¡mantenga sus conocimientos actualizados al día!

• Dirigida a profesionales del Derecho del Trabajo y estudiosos de la materia, la RTSS. CEF.- comenzó su andadura en el año 1988, llegando a nuestros suscriptores, desde entonces, con **periodicidad mensual.**

• Entre los trabajos de investigación, que conforman una parte destacada de los contenidos de esta publicación, se incluyen cada año los estudios galardonados y los seleccionados como de especial interés por el jurado del **Premio "Estudios Financieros"** en las modalidades de **Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Recursos Humanos.**

• Con la finalidad de mantener informado puntualmente al suscriptor, **se remite por correo electrónico un boletín quincenal** donde se recopilan, comentados o reseñados, la **legislación, la jurisprudencia y los convenios colectivos** del periodo.

• Conscientes de la importancia de internet como medio de difusión, y con el propósito de dar a conocer a un público cada vez más amplio los trabajos editados por esta revista, desde abril del año 2008 el CEF.- ofrece la posibilidad de consultar los contenidos de la edición impresa en versión electrónica **[www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm](http://www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm)**

• La revista en soporte electrónico recoge todos los comentarios y casos prácticos publicados desde 1991, facilitando la localización de estudios sobre materias concretas con inmediatez, y **permitiendo su adquisición en formato PDF.**

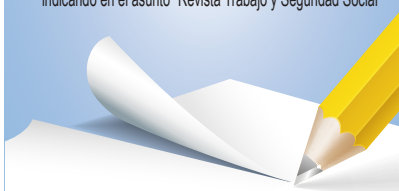
• Hasta el número 300 (marzo de 2008), los artículos disponibles en versión digital se corresponden exactamente con los existentes en la versión impresa. A partir del número 301 (abril de 2008), el volumen de artículos de la revista electrónica es mayor que el contenido en la versión impresa, dado que algunos estudios están disponibles exclusivamente en versión digital, reseñándose en cada número impreso el extracto y el sumario de cada uno.



### ¿quiere colaborar con nuestra revista?

**¿Es especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y le gustaría publicar su estudio de investigación?**

Consulte las normas de publicación en **[www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm](http://www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm)** y envíe su original al correo electrónico **revista@cef.es**, indicando en el asunto "Revista Trabajo y Seguridad Social"



Más información en: **[www.ceflegal.com](http://www.ceflegal.com) • 902 88 89 90**



## OTRO «JUICIO SALOMÓNICO»: CARÁCTER COLECTIVO, PERO TRATO INDIVIDUAL PARA EL CRÉDITO HORARIO

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014](#)

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora Titular. Universidad Jaime I (Castellón)*

### 1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Que la larga andadura y la estabilidad de la regulación de una institución jurídica no supone que la delimitación de todos sus elementos sea clara y sus criterios aplicativos sean pacíficos es una realidad que no deja de constatarse respecto del crédito horario. Muestra de ellos son las recientes Sentencias del Tribunal Supremo de [15 y 18 de julio de 2014](#) (relativas, respectivamente, al [crédito horario de representantes unitarios y contrato a tiempo parcial](#) y al [cómputo de trabajadores a efectos de cálculo del crédito horario de secciones sindicales de empresa](#)), comentadas en esta misma sección en números precedentes de la Revista. A ellas viene a sumarse la [Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015](#), que plantea si debe descontarse o no en el cómputo anual del crédito horario de los delegados sindicales el preceptivo mes de vacaciones anuales.

A efectos de trazar el marco jurídico aplicable al supuesto examinado en esta Sentencia, ha de recordarse que el crédito horario se regula en el artículo 68 e) del [Estatuto de los Trabajadores](#), que reconoce a cada representante unitario el derecho a disponer de unas horas mensuales y retribuidas, acumulables en uno o varios de ellos si así se establece por vía convencional, con objeto de realizar sus funciones representativas. A tal efecto se establece una escala que va desde las 15 horas –centros de trabajo hasta 100 trabajadores– hasta las 40 horas –centros de trabajo de 751 trabajadores en adelante–. Como es sabido, esta garantía también se reconoce a los delegados sindicales –representación prevista en empresas de más de 250 trabajadores para sindicatos que hayan obtenido representación en el comité de empresa–, dada la extensión a estos de los derechos de los representantes unitarios establecida en el artículo 10.3 de la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#).

Respetando los mínimos legales, la negociación colectiva puede incidir en esta materia, como sucede en el sector en el que se enmarca el supuesto de la Sentencia examinada. En este

sentido, aunque dicha Sentencia no entra en la regulación convencional específica, es interesante destacar a efectos de la mejor comprensión del problema jurídico planteado que el [Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad](#) aplicable (aprobado por Resolución de 28 de enero de 2011, BOE de 16 de febrero) dedica su artículo 63 a las que denomina «licencias de representantes de los trabajadores». Destaca de esta regulación que, junto a la acumulación del crédito horario en uno o varios representantes, prevé la acumulación anual de estas horas. Además, reduce a 150 el número mínimo de trabajadores exigible para reconocer el derecho a tener delegados sindicales cuando el sindicato haya obtenido el 10% de los votos en las elecciones a comités de empresa. Asimismo dispone el precepto que las empresas concederán un crédito horario anual –se entiende que adicional al que legalmente le corresponde– de 1.782 horas a los sindicatos por cada 60 representantes unitarios que hayan obtenido a nivel nacional, aplicándose proporcionalmente este número de horas en las empresas en que estos hayan alcanzado menos de 60 y más de 8 representantes unitarios, y asignándose a partir de 60 un crédito de 25 horas anuales por representante unitario.

## 2. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN CONTROVERTIDA

La Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015 desestima el recurso de casación interpuesto por el sindicato Unión Sindical Obrera (USO) frente a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de noviembre de 2012, que estimaba parcialmente la demanda de conflicto colectivo interpuesta a instancia de dicho sindicato frente a Serramar Vigilancia y Seguridad, SL.

Los hechos básicos que basan estos pronunciamientos son los que siguen:

El 15 de marzo de 2010, USO constituyó la sección sindical de ámbito estatal en Serramar Vigilancia y Seguridad, SL. Los representantes de los trabajadores del centro de trabajo donde presta servicios el delegado sindical de la sección de USO tienen reconocido un crédito horario de 15 horas mensuales, y acredita 8 representantes unitarios en la empresa, por lo que, en aplicación de la regla de cálculo proporcional de la bolsa de horas prevista en el artículo 63 del convenio aplicable, les corresponden 238 horas anuales. Disfrutadas 232 de estas horas por el delegado sindical, USO requirió a la empresa para que le reconociera las mismas horas que a los representantes unitarios, respondiendo esta que solo le correspondían las 6 horas que quedaban pendientes de disfrute de la referida bolsa.

Ante el rechazo de su solicitud por la empresa, USO interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional en la que solicitaba que declarase compatible la bolsa de horas representativas proporcional a su representatividad reconocida por vía convencional y el crédito horario mensual previsto en el artículo 68 del [Estatuto de los Trabajadores](#), y aplicable a los delegados sindicales por equiparación a los representantes unitarios a tenor del artículo 10.3 de la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#). Consecuentemente, solicitaba a tenor de dicha previsión legal que se le reconociese un crédito horario de «15 horas en cómputo mensual y 180 en cómputo anual».

La Audiencia Nacional estimó parcialmente la demanda en su ya referida [Sentencia de 27 de noviembre de 2012](#), en la que reconoció el derecho del delegado sindical a disfrutar del crédito horario establecido en la ley para los representantes unitarios, en este caso 15 horas mensuales, adicionalmente a la bolsa de horas prevista en el convenio. No obstante, rechazó el cálculo anual reclamado por el sindicato de 180 horas, al considerar que el derecho ha de quedar circunscrito al periodo en que el delegado preste servicios, lo que implica que la referencia se efectúe a 11 meses, y no 12, por descuento del preceptivo mes de vacaciones anuales.

Contra dicha sentencia interpone recurso de casación el sindicato USO, alegando infracción de los artículos 28.1 y 37.1 de la [Constitución Española](#) y 10 de la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#), así como del [Convenio n.º 158 de la OIT](#), al considerar que las vacaciones son un periodo de descanso necesario durante el que se mantienen todas las obligaciones de las partes, salvo la de prestación de servicios. Asimismo, el sindicato recurrente trae a colación la doctrina judicial dictada en suplicación que considera que los periodos de suspensión por incapacidad temporal no comportan la reducción y pérdida del crédito horario correspondiente, solicitando con ello la aplicación de análogo criterio al periodo de vacaciones.

### 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JURISPRUDENCIAL MANTENIDA EN LA SENTENCIA

La [Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015](#), ahora analizada, desestima el recurso de casación planteado contra la sentencia de instancia, como ya se ha anunciado. Y lo hace utilizando una terminología tajante, que se estima poco acorde con la realidad de la cuestión de fondo, de solución menos clara de lo que tales expresiones podrían sugerir. Muestra de ello es que seis magistrados de la Sala se muestran discrepantes con la decisión mayoritaria, entendiendo que debería haberse estimado el recurso con base en las mismas normas que fundamentan el fallo. De este modo, la Sentencia tacha de «pirueta dialéctica» o «salto dialéctico en el vacío» que el sindicato traiga a colación en el recurso la solución dada en suplicación de la no reducción del crédito horario en los supuestos de incapacidad temporal, considerando asimismo que con la pretensión de que se apliquen idénticos efectos al periodo de vacaciones el sindicato incurre «en un verdadero sofisma». Con todo, no parece que la argumentación jurídica que lleva al fallo sea tan irrefutable que debilite hasta tal punto la posición mantenida por el sindicato recurrente, como seguidamente se verá.

El argumento básico que determina la desestimación del recurso y el rechazo frontal de la aplicación de idénticos efectos que en los supuestos de incapacidad temporal pretendida por el sindicato recurrente es la naturaleza jurídica de permiso retribuido que tiene el crédito horario. Entiende el tribunal que ello implica que dada «la regulación legal el crédito horario está indeliblemente ligado a la actividad laboral, pues en elementales términos lógicos, el "permiso" (crédito horario) no es concebible sino como exención al cumplimiento de una obligación previa (actividad laboral)».

Con todo, el tribunal reconoce y admite la existencia de supuestos que debieran matizar esta amplia afirmación, puesto que suponen la utilización del crédito horario en lapsos temporales en los que no existe tal actividad laboral. Así, por una parte, alude a la posibilidad, confirmada jurisprudencialmente, de utilizar el crédito horario fuera de la jornada laboral en supuestos de trabajo a turnos. Asimismo, el propio tribunal trae a colación el supuesto aludido en el recurso del mantenimiento del crédito horario en supuestos de incapacidad temporal, que antes había rechazado, añadiendo incluso –pese a que no hay por el momento pronunciamiento del Alto Tribunal al respecto– que, en tal caso, su mantenimiento «evitaría que resultasen injustificadamente perjudicados los intereses colectivos a que el crédito atiende, en tanto que la solución contraria privaría de la defensa representativa que el legislador dispone a favor del colectivo de trabajadores». Con todo, tras dicho examen, continúa afirmando que se trata de supuestos distintos, que considera «excepcionales», y que por ello deben tener diferentes soluciones que el problema jurídico planteado en el recurso.

El tribunal se aferra a la naturaleza jurídica del permiso del crédito horario como exclusivo pilar resolutivo a lo largo de toda la sentencia, vinculándolo necesariamente al desarrollo de la actividad laboral. Obvia, en consecuencia, los efectos que debieran derivar de las particularidades que presenta debido a su dimensión colectiva, pese a reconocer que estas existen, pues admite «la fundamental diferencia –lo que ha de repercutir en su régimen jurídico– de que en los permisos propiamente dichos el interés a satisfacer es individual y se dirige a necesidades que solo al trabajador incumbe determinar, en tanto que el crédito horario atiende a intereses colectivos y se concreta en funciones de representación de tales intereses». Por lo demás, llevado exclusivamente de dicho argumento, no hace referencia alguna a la clave que incluye el precepto convencional de referencia, que establece la posibilidad de realizar la acumulación «anual» –esto es, referida a los 12 meses–.

En suma, en esta Sentencia, el Tribunal Supremo muestra una postura rígida, en la que renuncia a abundar en la significación que ha de tener el carácter colectivo del crédito horario a efectos de su disfrute, para limitarse a aplicar la fácil pero muy discutible solución del permiso individual y sus consiguientes efectos. Además, utiliza una fundamentación que bien podría sustentar la posición contraria, haciendo así manifiesto que la pretendida debilidad de los argumentos del sindicato recurrente, en la que expresamente incide, es un escudo protector ante su frágil argumentación jurídica.

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE QUE SE CONSOLIDE *AD FUTURUM*

La [Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015](#), examinada, supone dar un paso más en la configuración jurisprudencial del crédito horario. Sin embargo, rompe la línea evolutiva seguida por las más recientes sentencias dictadas sobre este derecho, renunciando con ello a ser un pronunciamiento señero que expresara con claridad qué efectos han de derivarse del fun-

damento colectivo del crédito horario. En su lugar, muestra una rigidez y estrechez de planteamiento que compagina mal con el rico contexto de pronunciamientos judiciales al más alto nivel sobre la materia en el que aparece. Asimismo, como se ha puesto de manifiesto, los argumentos en que se sustenta el fallo son poco sólidos, puesto que una finísima línea, a veces casi invisible, los separa de apoyar la posición contraria.

Estas debilidades, unidas al amplio grupo de magistrados discrepantes que se adhirieron al voto particular formulado, determinan que la posibilidad de consolidación *ad futurum* de la solución dada por esta sentencia sea dudosa. En cualquier caso, de lo que no cabe duda es de que, ante futuros supuestos similares que haya de conocer, sea cual fuere el fallo final, el tribunal deberá buscar argumentos jurídicos más firmes y pronunciarse sobre los efectos prácticos que derivan del carácter colectivo del crédito horario.



# PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS



## MODALIDADES

El CEF.- convoca cada año, con carácter nacional, el Premio Estudios Financieros para las siguientes modalidades:

- **Tributación**
- **Contabilidad y Administración de Empresas**
- **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**
  
- **Recursos Humanos**
  
- **Derecho Civil y Mercantil**
- **Derecho Constitucional y Administrativo**
  
- **Publicidad y Marketing**
- **Educación y Nuevas Tecnologías**

El objeto de la convocatoria es el reconocimiento y estímulo de la labor creadora y de investigación de las distintas modalidades del Premio Estudios Financieros, para lo que se valorará el carácter práctico de los trabajos presentados.



## SOLICITUD DE LAS BASES

Puede obtener las bases del premio en las secretarías de nuestros centros o visitando

[www.cef.es](http://www.cef.es)



## PARTICIPANTES

Podrán optar al premio las personas físicas, ya sea de forma individual o colectiva. Los participantes podrán presentar uno o más trabajos, pero nunca el mismo trabajo se presentará en más de una modalidad.



## DOTACIONES ECONÓMICAS

Se otorgará un primer premio para cada una de las 8 modalidades. Además, tendrán acceso todos aquellos trabajos que los respectivos jurados consideren de interés. En ningún caso estas cuantías serán divisibles y, en consecuencia, cada premio se adjudicará a un solo trabajo.

Además, a los galardonados con el primer premio se les entregará una escultura conmemorativa del premio. Todos los trabajos premiados recibirán certificado acreditativo del premio obtenido.



## CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS

Los trabajos (redactados en castellano) deberán ser originales e inéditos y tendrán que versar sobre materias relacionadas con alguna de las modalidades del premio. Dichos trabajos deberán estar concluidos antes de la publicación de la convocatoria en el BOE o BOCM en el mes de abril del año en curso, circunstancia esta que se acreditará mediante declaración jurada del participante.

Los trabajos tendrán un mínimo de 25 páginas y un máximo de 40, incluyéndose en este número de páginas la bibliografía, que no debe ser superior a 2 páginas. Se presentarán por duplicado, mecanografiados, a doble cara y en hojas de tamaño normalizado (DIN-A4). El tamaño de la letra será de 11 puntos y el interlineado, de 1,5. Comenzarán con un resumen o extracto de un máximo de 15 líneas. A continuación se expondrá el sumario o índice del trabajo.

Quedarán excluidos los trabajos que no cumplan las indicaciones anteriores.



## LUGAR Y PLAZO

Los trabajos se presentarán en las secretarías de cualquiera de nuestros centros de Barcelona, Madrid y Valencia. El plazo de entrega finaliza el día 30 de abril.



P.º Gral. Martínez Campos, 5  
Gran de Gràcia, 171  
Alboraya, 23  
Ponzano, 15

28010 MADRID  
08012 BARCELONA  
46010 VALENCIA  
28010 MADRID

[www.cef.es](http://www.cef.es)  
[info@cef.es](mailto:info@cef.es)  
902 88 89 90  
914 44 49 20