

DEF.- Trabajo y Seguridad Social

Recursos Humanos

Comentarios y Casos Prácticos

ISSN: 1138-9532

Revista mensual núm. 381

Diciembre 2014



LA REPRESENTACIÓN SINDICAL SE «INDEPENDIZA» DE LA UNITARIA: EL CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 18 de julio de 2014, rec. núm. 91/2013](#)

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**

• 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** 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** • 902 88 89 90



LA REPRESENTACIÓN SINDICAL SE «INDEPENDIZA» DE LA UNITARIA: EL CRÉDITO HORARIO DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 18 de julio de 2014, rec. núm. 91/2013](#)

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)

1. VOLUNTAD LEGISLATIVA EN ESTA MATERIA

En el último periodo, están recayendo importantes sentencias al más alto nivel judicial sobre el crédito horario de los representantes unitarios y sindicales a través de las que se está redefiniendo esta garantía representativa. Así, a la Sentencia del Tribunal Supremo (TS) de [15 de julio de 2014](#), relativa al crédito horario de representantes unitarios con contratos a tiempo parcial –cuyo [comentario](#) fue publicado en el número anterior de esta Revista–, se suma la de 18 de julio de 2014 (rec. núm. 91/2013) que, introduciendo un cambio respecto del criterio precedente, se refiere al eje referencial –empresa o centro de trabajo– a efectos de cálculo del crédito horario de los delegados sindicales. Esta proliferación y la evolución interpretativa de estos pronunciamientos ponen de manifiesto la gran actualidad e importancia que en la práctica presenta esta garantía, que es condición necesaria para la efectividad de las funciones representativas.

Debe recordarse que el crédito horario se regula en el artículo 68 e) del [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), que reconoce a cada uno de los representantes unitarios el derecho a disponer de unas horas mensuales y retribuidas, acumulables en uno o varios de ellos, con objeto de realizar sus funciones representativas, estableciendo 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–. Dada la extensión de las garantías de los representantes unitarios a los sindicales, establecida en el artículo 10.3 de la [Ley Orgánica de Libertad Sindical](#) (LOLS), el crédito horario también es de aplicación a los delegados sindicales.

Con todo, ha de recordarse, igualmente, que según dispone este mismo artículo en su apartado 1, la base representativa de la representación sindical son *las empresas o, en su caso, los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores*, correspondiendo la opción entre uno u otro ámbito al sindicato, mientras que, como se apuntaba anteriormente, la de la unitaria es el centro de trabajo con carácter general. Respecto de algunas de las garantías, esta diferencia

no supone más que un cambio en el ámbito en el que se proyectan. No obstante, no ocurre lo mismo en relación con el crédito horario, ya que el artículo 68 e) del **ET** lo cuantifica en relación con el número de trabajadores del centro de trabajo, lo que tiene plena concordancia en relación con la representación unitaria, al ser esta su base natural, pero no así respecto de la sindical. Pese a esta discordancia, la norma no establece correctivo o especificación alguna, lo que plantea la cuestión de si el número de trabajadores a computar para el cálculo del crédito horario de los delegados sindicales es la empresa, en caso de que este sea su ámbito o, haciendo abstracción de la divergencia, debe aplicarse estrictamente la previsión del artículo 68 e) del **ET** y la consiguiente referencia al centro de trabajo, lo que a su vez haría surgir la duda de sobre cuál de ellos, en caso de ser varios, se proyectaría el cálculo. En suma, respecto de esta garantía, al igual que en relación con muchos otros aspectos del doble canal de representación de los trabajadores instituido en nuestro sistema de relaciones laborales, la norma es confusa, puesto que establece una paridad aplicativa sin matices de difícil encaje en atención a las divergencias existentes entre sendas vías.

2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La STS de 18 de julio de 2014 estima el recurso de casación interpuesto por la Unión Sindical Obrera (USO) contra la [Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de mayo de 2012](#) (núm. proc. 84/2012), dictada en proceso de conflicto colectivo. El problema de base objeto de examen en estas sentencias se produce ante la diversidad de criterio del sindicato y la empresa en relación al crédito horario que corresponde a los delegados sindicales de una sección de empresa, entendiéndose el primero que debe calcularse en atención al número total de trabajadores de la empresa y la segunda que ha de hacerse en relación con los del centro de trabajo a los que estos pertenecen.

La empresa T-Systems Eltec, S.L., tiene aproximadamente una plantilla de 1.400 trabajadores distribuidos en diversos centros de trabajo repartidos en diferentes comunidades autónomas, sin que se haya acreditado que ninguno de ellos alcance los 250 o 751 trabajadores. En el mes de julio de 2010 el sindicato USO constituyó su sección sindical en la empresa –en la que acredita más de un 10% de representantes unitarios–, nombrando a dos delegados sindicales, que fueron sustituidos por otros dos al año siguiente, cuando se procedió a la renovación de la sección.

La empresa reconoció a la sección sindical estatal así como a sus delegados sindicales, a quienes atribuye un crédito horario de 20 horas mensuales a cada uno, que parece ser el correspondiente a los representantes unitarios de sus centros de trabajo (de 101 a 250 trabajadores), respecto de los que la empresa mantiene que han de equipararse también a estos efectos. El sindicato, sin embargo, reclama a la empresa que aumente las horas a 40 mensuales por delegado, atendiendo al número total de trabajadores de la empresa, al considerar que este ha de ser el referente del cálculo por constituir el ámbito de la sección.

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JURISPRUDENCIAL MANTENIDA EN LA SENTENCIA

La STS de 18 de julio de 2014 supone un cambio en la jurisprudencia relativa al cálculo del crédito horario. Es por ello que no sorprende que frente al criterio mayoritario se formule voto particular por un magistrado resistente al cambio, al que otro se adhiere, lo que añade mayor interés a la misma, puesto que permite contrastar las dos posiciones y, con ello, apreciar más claramente la evolución jurisprudencial.

Este voto discrepante se alinea con la previa posición del TS –como ya se ha apuntado–, así como con el criterio mantenido en la instancia por la Audiencia Nacional, puesto que, como expresamente indica, esta aplica la jurisprudencia recaída en la última etapa sobre esta cuestión. De este modo, la Sentencia de la AN recurrida llega a la conclusión de que, al no haberse probado que ningún centro de trabajo alcance los 250 o 751 trabajadores, las horas reconocidas a los delegados no tienen fundamento en la LOLS, sino que se trataría de una simple atribución graciable por parte de la empresa carente de base legal, por lo que de ningún modo procede incrementar dicho crédito horario.

En la resolución de este supuesto, pese a ser bien conocidos, el TS transcribe los dos preceptos clave en esta materia, los artículos 68 del ET y 10 de la LOLS, y lo hace precisamente para incidir en una cuestión que, pese a estar claramente determinada en la norma, es obviada por el órgano de instancia –y antes, por él mismo–. Del examen de estos preceptos concluye que «a diferencia de lo que ocurre con el Comité de Empresa –que, pese a llamarse así, es en realidad, en nuestro sistema, un Comité de centro de trabajo de 50 o más trabajadores (...), la sección sindical de empresa sí hace honor a su nombre. El art. 10.1 LOLS dice que podrán constituirse "en las empresas o, en su caso, en centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores". La diferencia con el Comité es clara: para el Comité la referencia es el centro de trabajo; y solo en ciertos casos se podrá constituir un "comité de empresa conjunto" para posibilitar la representación unitaria cuando hay varios centros de trabajo pero de menos de 50 trabajadores (art. 63.2 ET) o el "comité intercentros" para el supuesto contrario: muchos centros de trabajo a los que les puede interesar coordinarse (art. 63.3 ET). Por el contrario, para los Delegados Sindicales la referencia que aparece en primer lugar es la empresa y solo "en su caso" aparece el centro de trabajo. Y la razón del legislador es perfectamente razonable: ¿Cuántos centros de trabajo de más de 250 trabajadores hay en nuestro país? Muy pocos. Tan pocos que si la exigencia de esa cifra para poder contar con Delegados Sindicales con los derechos y garantías establecidos en el art. 10 LOLS apareciera en relación a cada centro de trabajo eso equivaldría a dedicar nada menos que un artículo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical a un supuesto de hecho realmente marginal. Esta diferencia entre los representantes unitarios (regla general: para centros de trabajo de 50 o más trabajadores) y los Delegados Sindicales (regla general: para empresas de más de 250 trabajadores) debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar el alcance de las remisiones del régimen jurídico de unos a otros».

En este punto podría haber concluido el razonamiento del tribunal con la estimación del recurso –incluso ahorrándose el argumento «realista» alusivo a la realidad de la estructura empresarial de España– puesto que este es un aspecto –de los pocos que lo son– en los que el complejo sistema de representación en nuestro país es meridianamente claro. Así, si el ámbito de la sección es de empresa, como no solo permite sino que parece priorizar el artículo 10.1 de la LOLS, lógico es que también ese sea el referente para el cálculo del crédito horario. Sin embargo, como esa lógica es preexistente, puesto que no se ha producido ningún cambio normativo recientemente, pero hasta la fecha era obviada, el tribunal debe abundar en su argumentación para justificar el cambio de criterio. Y en esta voluntad de clarificar los hitos de la evolución de su criterio, evidencia la débil fundamentación en que se sustentaba el precedente y, en definitiva, la gran confusión que, propiciada por las normas, ha mantenido en torno a los dos canales de representación de los trabajadores en nuestro sistema de relaciones laborales. Así, evidencia que ha venido extendiendo a los delegados sindicales no solo la garantía del crédito horario –como dispone la ley–, sino también las pautas de su cálculo y atribución previstas para los representantes unitarios. Sin embargo, lo cierto es que pese a tener iguales prerrogativas y garantías, si son dos cauces representativos diferentes, con distinto ámbito representativo y también potencialmente físico, y con diversos requisitos, tan dispares en su configuración que solo uno de ellos –el sindical– tiene relevancia constitucional, ¿a qué tratar de interpretar en paralelo cada una de sus previsiones?

Este mismo cuestionamiento subyace en la posición mantenida por el tribunal en la sentencia examinada, en el que, retomando un criterio que ya mantuvo en algún pronunciamiento hace tres lustros –*STS de 20 de noviembre de 1997, rec. núm. 1092/1997*–, pronto abandonado por una consolidada jurisprudencia en sentido contrario, rompe con la paridad interpretativa para atender a las circunstancias diferenciales de cada cauce representativo. De este modo, concluye que «en definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. Y si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET para determinar el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo». Correlato necesario de este razonamiento es la estimación del recurso de casación sustanciado.

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

La Sentencia del TS de 18 de julio de 2014 es un importante pronunciamiento que rompe con una inercia interpretativa poco razonable y que, además, compaginaba mal con la configuración de la representación sindical. De este modo, trunca el injustificado paralelismo interpretativo que respecto del crédito horario de representantes unitarios y sindicales se había mantenido hasta el momento para, con la base de un argumento muy sencillo pero intachable, con rigurosa base legal, afirmar que el reconocimiento de las mismas garantías a unos y otros no implica que

estas hayan de aplicarse con idénticos criterios, sino que han de adaptarse a las peculiaridades de cada una de las vías representativas.

Sin duda, el sistema de representación de los trabajadores diseñado por la ley es de complejidad poco razonable, pues define dos canales que configura de modo divergente en múltiples aspectos, aunque los hace converger en otros, pero dejando sin especificar importantes aspectos prácticos que inciden de modo directo en su funcionalidad representativa. En este contexto, es evidente que lo menos adecuado es que la jurisprudencia arroje aún más oscuridad en la materia. Por ello, es de celebrar que, aun con el trasfondo de un pasado criterio opuesto, se arroje luz al más alto nivel judicial respecto de un instrumento esencial para el ejercicio de la representatividad de los delegados sindicales como es el crédito horario. Sin duda, la interpretación del tribunal en esta sentencia es la más coherente con la norma y con la lógica jurídica. Así, por una parte, no pueden adicionarse por vía judicial requisitos para el ejercicio de derechos que no estén previstos en las normas –como que se exija en todo caso que existan centros de trabajo con más de 250 trabajadores, pese a constituirse la sección sobre el referente de la empresa–, ni hacer abstracción de las diferencias entre entes representativos, menos aún cuando ello supone una restricción de garantías –pues la razón dicta que cuanto mayor es el ámbito sobre el que ha de proyectarse la función representativa, mayor tiempo habrá de dedicar a su atención–.

Por consiguiente, por ser la interpretación más respetuosa con la norma y más coherente con las características y función de la representación sindical, es lo más previsible, a la par que deseable, que el criterio asentado en la Sentencia del TS de 18 de julio de 2014 se consolide jurisprudencialmente y se proyecte en los pronunciamientos de los diversos órganos judiciales de lo Social.

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



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
info@cef.es
902 88 89 90
914 44 49 20