



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

CRÉDITO HORARIO Y PROBLEMÁTICAS DE ACTUALIDAD

Autor: Matthieu Piel

4° E1 - Joint Global Program

Área de conocimiento: Derecho del trabajo y de la
Seguridad social

Tutor: Martín Ochoa Díaz

Madrid
Abril 2020

ÍNDICE :

INTRODUCCIÓN:	4
CAPÍTULO PRIMERO: CRÉDITO HORARIO DEL DELEGADO SINDICAL QUE OSTENTA TAMBIÉN LA POSICIÓN DE REPRESENTANTE UNITARIO	9
1. EL CRÉDITO HORARIO: UN DERECHO INDIVIDUAL	9
1.1 Vertiente individual y colectiva del derecho a la libertad sindical.....	9
1.2 Titularidad y ejercicio del derecho al crédito horario	10
2. LA ILICITUD DE LA ACUMULACIÓN.....	12
2.1 Establecimiento jurisprudencial de la ilicitud.	13
2.2 Controversia interpretativa del artículo 10.1 LOLS.....	13
2.3 Posibilidad de acumulación del crédito horario de los representantes unitarios y los representantes sindicales permitida por convenio colectivo.	16
3. SUPUESTO ESPECIAL: EL DELEGADO DE PREVENCIÓN	18
3.1 Definición. Régimen legal aplicable	18
3.2 Garantías de los delegados de prevención	18
4. BREVE REFERENCIA A LA NORMATIVA FRANCESA: LA RECIENTE FUSIÓN DE LOS REPRESENTANTES UNITARIOS EN UNA SOLA ENTIDAD EN EL ORDENAMIENTO FRANCÉS.	21
CAPITULO SEGUNDO: CRÉDITO HORARIO Y REMUNERACIÓN	22
1. EL PRINCIPIO DE OMNIEQUIVALENCIA RETRIBUTIVA	22
2. REMUNERACIÓN INCLUIDA EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES REPRESENTATIVAS	23
2.1 Prohibición del cómputo del crédito horario a efectos de absentismo laboral.	24
2.2 El complemento por mayor tiempo invertido.....	25
3. CRÉDITO HORARIO Y FORMAS ESPECIALES DE PRESTAR SERVICIO.	26
3.1. Trabajos a turnos	27
3.2. Trabajos nocturnos	27
3.3. Criticas sobre le necesaria vinculación del crédito horario con la prestación efectiva de servicios.	28
4. CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA REMUNERACIÓN DEL CRÉDITO HORARIO.....	29
4.1 Dietas.....	29
4.2 La exclusión de las horas extraordinarias no obligatorias.	30
5. BREVE REFERENCIA A LA NORMATIVA FRANCESA.....	31
CAPÍTULO TERCERO: EL CONTROL DEL CRÉDITO HORARIO POR PARTE DE LA EMPRESA.	32

1. LOS REQUISITOS DEL ARTICULO 37.3 e) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.	32
1.1 El preaviso	32
1.2 La justificación	34
2. ESTABLECIMIENTO DE UNA PRESUNCIÓN <i>IURIS TANTUM</i> DE PROBIDAD	34
2.1 Una exigencia jurisprudencial	34
2.2 La exigencia de una prueba reforzada	35
3. LA POSIBILIDAD LIMITADA DE UN CONTROL A <i>POSTERIORI</i> POR PARTE DE LA EMPRESA	35
3.1 El uso indebido del crédito horario como transgresión de la buena fe contractual	37
3.2 Control de la acción empresarial: ámbito del control y sanciones en caso de vulneración del derecho al crédito horario.	38
4. EL METODO DE PRUEBA: CONTROVERSIA SOBRE LA LICITUD DEL USO DE DETECTIVES PRIVADOS	40
5. BREVE REFERENCIA A LA NORMATIVA FRANCESA	43
CONCLUSIÓN GENERAL	45
BIBLIOGRAFÍA	49

Trabajo de fin de grado

Crédito horario y problemáticas de actualidad

INTRODUCCIÓN:

Los representantes de los trabajadores son órganos esenciales para el buen funcionamiento de la vida laboral y la defensa de los intereses de los trabajadores. Por eso me parece interesante e importante estudiar cuáles son los medios que tienen a su disposición para lograr este objetivo. El crédito horario es una de las garantías que se les atribuye, y permite que puedan ejercer de manera pacífica su función de representación, dentro de un cuadro legal. Pero este crédito confiere al trabajador representante un derecho más amplio que incluye varias competencias dentro e incluso fuera de la empresa, como entre otras “elaboraciones de informes y consultas, reuniones con trabajadores, con sindicatos, cursos, charlas informales, visitas y, en general, todas las que se desprenden del art. 64 del Estatuto de los trabajadores”¹. Por eso me parece que es un tema esencial, que además es objeto de conflictos en la actualidad, en relación con la acumulación de dicho crédito por una persona que tiene la doble carga de representante unitario y delegado sindical, o su compatibilidad con varios pluses de retribución. Pero, sobre todo, lo que me pareció lo más llamativo es el control de la empresa sobre este crédito, que puede entrar en conflicto con el contenido de varios derechos, incluso derechos fundamentales. Por lo tanto, a lo largo de este trabajo vamos a realizar un análisis del régimen general del crédito horario, sin ánimo de exhaustividad, puesto que el objeto del TFG son los tres aspectos concretos que acabamos de comentar.

Para poner de énfasis la importancia del crédito horario en España, podemos, a modo de introducción fáctica, destacar algunos datos relevantes: Como lo señala un artículo del periódico *El Mundo*², tanto la retribución de los liberados sindicales (personas que, como veremos en adelante, dedican todas sus horas laborales a la defensa de los derechos de los trabajadores) como la del personal de sustitución implica un

¹ Vid. Molero Mangano, C., Manual de Derecho del Trabajo, ed. Tirant lo Blanch, 15ª edición, p. 992.

² Vid. Mucientes, Esther, “Liberados sindicales... Quiénes son, cuántos hay y cuánto cuestan”, *El Mundo*, 21 de julio de 2012.

coste: Según la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, en el año 2012 existían 4.200 liberados sindicales en España, que costaban más de 250M€ anuales, sin tener en cuenta el coste de reposición o la productividad correspondiente. En el sector público, el ayuntamiento de Madrid valora por ejemplo a 3.85M€ el gasto de personal relativo al personal sindical por el año 2017 (que incluye el salario y seguridad social de los liberados, más el salario y seguridad social del personal de sustitución)³.

Definición del crédito horario, fuentes de regulación: Recogido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores⁴ (ET en adelante), el crédito horario se define como un crédito mensual de horas retribuidas y atribuidas a los miembros del comité de empresa y los delegados del personal para el ejercicio de sus funciones de representación. En cuanto a su contenido, de manera general se estima que abarca todas las funciones que se desprenden del artículo 64 ET⁵, que regula las atribuciones y competencias de los representantes unitarios, lo que incluye principalmente prerrogativas de vigilancia (cumplimiento de las normas laborales, promoción de la igualdad género etc...), colaboración con la empresa (medidas de conciliación y de incremento de la productividad) e información a los trabajadores. En cuanto al alcance de este concepto, según señala una sentencia del Tribunal Supremo del 14 de abril de 1987⁶, la interpretación del precepto debe efectuarse en sentido amplio.

Existen también fuentes internacionales, principalmente recomendaciones de la OIT (Organización internacional del Trabajo, órgano de las Naciones Unidas creado en 1919 para reunir a los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus Estados Miembros en una misma institución, con miras a la acción conjunta para promover los derechos en el trabajo, fomentar la creación de empleos decentes, desarrollar la protección social y fortalecer el diálogo social en el ámbito laboral). En concreto, la recomendación 143 de

³ Cfr. Página web del ayuntamiento de Madrid, gastos de personal relativo al personal sindical (disponible en <https://transparencia.madrid.es/portales/transparencia/es/Recursos-humanos/Informacion-sindical/Coste-de-la-actividad-sindical-2017/?vgnextfmt=default&vgnextoid=8c4cfe087e17f510VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=3159508929a56510VgnVCM1000008a4a900aRCRD>)

⁴ Cfr. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

⁵ *Manual de Derecho del Trabajo*, op. cit. p1; p. 992,

⁶ Cfr. Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia de 14 abril 1987. RJ 1987\2762

1971⁷ establece en el punto 10 (1) de su título IV: “*Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa*”. Podemos señalar que esta recomendación establece la necesidad de instaurar un crédito horario, pero además insta el principio de omniequivalencia retributiva, según el cual el representante no puede estar perjudicado por haber realizado su tarea de representación, principio que, como veremos a continuación, es esencial.

Delimitación del ámbito:

Ámbito de aplicación subjetiva: En España, la representación de los trabajadores opera mediante un sistema de doble canal que abarca la representación sindical y la representación unitaria. Si bien el artículo 68 e) ET solo contempla la existencia del crédito horario para los representantes unitarios, el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical⁸ (LOLS en adelante) reconoce a los representantes sindicales que no forman parte del comité de empresa las mismas garantías que las que ostentan los miembros de dicho comité, bajo la condición de que respeten los dos requisitos cumulativos del artículo 10.1 de la misma ley: el trabajador representante tiene que prestar servicios en empresa, o, en su caso, en centro de trabajo, de más de 250 trabajadores, y debemos estar ante Secciones Sindicales de sindicatos con presencia en los comités de empresa (o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas). Para determinar quién puede gozar de este crédito horario que, como acabamos de ver, es una garantía que se puede reconocer tanto a los representantes sindicales como a los unitarios, tenemos que conocer en consecuencia cuáles son los requisitos necesarios para ostentar tales condiciones.

La representación unitaria está recogida en los artículos 62 a 68 ET, y se desarrolla mediante dos vías: el delegado del personal y el comité de empresa. El artículo 62 ET contempla la función de delegado de personal y establece que debe existir en las empresas que cuentan con más de diez trabajadores y menos de cincuenta. Sin embargo, para las empresas que cuentan con una plantilla de seis hasta diez trabajadores, se reconoce la posibilidad de su existencia en el caso de que los trabajadores lo decidieran

⁷ Vid. R143 - Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143).

⁸ Cfr. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

por mayoría. Para las empresas de más de cincuenta trabajadores, se establecen comités de empresa (existe también la posibilidad de comités intercentros). El número de representantes unitarios que puede ostentar cada empresa o centro de trabajo se determina atendiendo a las escalas progresivas establecidas en los art 62 (delegados del personal) y 66 (comité de Empresa) del Estatuto de los trabajadores.

Los principales puntos de conexión entre ambos órganos de representación son su carácter reivindicativo, su capacidad para negociar convenios colectivos, así como para interponer conflictos colectivos y convocar huelgas.

La representación sindical tiene un marco jurídico distinto puesto que se desarrolla en el título IV de la LOLS. Según su artículo 10.1, se pueden constituir secciones sindicales en empresas de más de 250 trabajadores. El número de representantes sindicales también viene recogido en una escala progresiva (art 10.2 LOLS). En cuanto a las secciones sindicales que tienen presencia en órganos de representación en las administraciones públicas, tendrán derecho a: “Como mínimo un delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10 por 100 en los votos de elección de miembros del comité. De 1 a 4 delegados sindicales, en función del número de trabajadores. De 250 a 750 trabajadores, uno; de 751 a 2.000 trabajadores, dos; de 2.001 a 5.000 trabajadores, tres; de 5.001 en adelante, cuatro”.⁹

Acumulación del crédito horario de cada delegado o miembro del comité de empresa en una misma persona: El Estatuto de los trabajadores permite acumular las horas de cada miembro del comité de empresa en un solo miembro, y en caso de que esta suma ocupe toda la jornada laboral del denominado “liberado sindical”, se le permite que dedique todas estas horas a la defensa de los derechos de los trabajadores. Tal acumulación también opera entre delegados del personal. Esta posibilidad está contemplada en el artículo 68 *in fine* del ET, que establece que se puede conseguir por convenio colectivo, “sin rebasar el máximo total” de las horas. Como consecuencia, el liberado queda “relevado [...] del trabajo, sin perjuicio de su remuneración”.

Ámbito temporal (número de horas): El artículo 68 e) ET establece la siguiente escala en cuanto al número de horas de que los miembros del comité de empresa o delegados del personal pueden ostentar:

⁹ Vid. Página web del gobierno español, guía Laboral – la representación colectiva: (disponible en http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_3.htm)

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

La referencia cronológica es mensual, y el número de horas exigibles caduca una vez transcurrido este periodo. Eso significa que el trabajador que no pueda gozar por cualquier causa el crédito dentro del mes correspondiente pierde su derecho al mismo. Sin embargo, este permiso no se extiende al mes de vacaciones, como señala una sentencia del Tribunal Supremo del 23 de marzo de 2015, que establece que se reconoce el derecho al crédito horario solo cuando exista una actividad laboral efectiva, lo que excluye el periodo de vacaciones anuales.¹⁰ Podemos añadir que, en caso de jornada a tiempo parcial, el número de horas no depende de la extensión de la jornada del trabajador que ostenta la representación, como lo señala una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 18 octubre de 1999¹¹, que destaca que el crédito que ostenta no puede verse reducido en proporción a las horas que trabaja.

Durante nuestra primera parte, pasaremos a estudiar un supuesto concreto que fue objeto de muchas controversias, que es la situación en la que en un solo trabajador concurren las funciones de representante sindical y de representante unitario que reúne los requisitos del artículo 10.3 LOLS.

¹⁰ *Cfr.* Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo (Social, Sección 1ª), 23 marzo 2015. RJ 2015\2117.

¹¹ *Cfr.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social) núm. 7134/1999 de 18 octubre

CAPÍTULO PRIMERO: CRÉDITO HORARIO DEL DELEGADO SINDICAL QUE OSTENTA TAMBIÉN LA POSICIÓN DE REPRESENTANTE UNITARIO

En esta parte vamos a tratar de una acumulación de crédito horario en una misma persona en la que concurren al mismo tiempo la condición de representante sindical y de representante unitario, y analizar la legalidad de esta práctica. Es importante precisar que en este caso no se trata de una acumulación igual que la que hemos destacado más arriba al tratar del liberado sindical: en este caso, una sola persona disfruta del crédito de varias otras personas. Esta posibilidad es perfectamente lícita puesto que está contemplada legalmente en el art 68 ET *in fine*. Sin embargo, en el caso que vamos a estudiar en la presente parte, trataremos del supuesto en el que un delegado sindical que tiene reconocido el disfrute del crédito horario ostenta también la posición de representante unitario - que abarca las figuras del miembro del comité de empresa y el delegado del personal -, es decir que una sola persona quiere disfrutar del crédito horario de dos funciones que ostenta de manera simultánea. En otras palabras, esto significa que las horas se duplicarían.

En primer lugar, veremos que el crédito horario es un derecho individual, y en segundo lugar que no es admisible la acumulación en este supuesto específico. Acabaremos con el supuesto excepcional del delegado de prevención.

1. EL CRÉDITO HORARIO: UN DERECHO INDIVIDUAL

1.1 Vertiente individual y colectiva del derecho a la libertad sindical.

Reconocida en el artículo 28.1 de la Constitución de 1978¹², la libertad sindical se configura como un derecho fundamental, y se divide en dos vertientes: individual y colectiva. Según una sentencia del Tribunal Supremo del 13 de marzo de 2006¹³, la vulneración del derecho al crédito horario supone una lesión del derecho de libertad

¹² Vid. Constitución Española, Aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978 Ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978 Sancionada por S. M. el Rey ante Las Cortes el 27 de diciembre de 1978. Publicada en: «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

¹³ Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 193/2006 de 13 marzo, Recurso de Suplicación núm. 793/2006

sindical en su vertiente individual, y también, subsidiariamente, en su vertiente colectiva. Al pronunciarse sobre este asunto, establece: *“En suma, obstaculizar el uso del crédito horario imponiendo condiciones que no están legalmente establecidas y, sobre todo, que exceden de lo convenido en la norma pactada, implica [...] una lesión del derecho de libertad sindical en su vertiente de acción individual y, también, en la que guarda relación con el derecho a la negociación colectiva, pues, pese a lo acordado en el Convenio Colectivo de empresa, ésta ha tratado de exigir unos requisitos para la utilización de las horas sindicales que en el mismo no contempla”*.

1.2 Titularidad y ejercicio del derecho al crédito horario

Es un derecho ejercitable por cada uno de los delegados del personal, “con independencia del número de votos obtenidos, sus funciones dentro del órgano representativo”.¹⁴ Asimismo, el miembro del comité de Empresa que quiere instar una reclamación en cuanto a la forma de atribución y manera de gozar de dicho crédito tiene legitimación activa individual. En esa línea, una sentencia del Tribunal Constitucional del 13 de marzo de 1985¹⁵ destaca lo siguiente: *“El derecho a la libertad sindical constitucionalmente consagrado comprende [...] no sólo el derecho de los trabajadores de organizarse sindicalmente, sino además el derecho de los sindicatos de ejercer aquellas actividades que permiten la defensa y protección de los propios trabajadores”*. Esta sentencia es también destacable en el sentido de que reconoce el derecho a crédito horario como parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, con lo cual su vulneración puede defenderse mediante recurso de amparo. El crédito horario es justamente una de las garantías que permite el desarrollo de tales actividades de defensa y protecciones de los intereses de los trabajadores. Afirma la jurisprudencia¹⁶ que “ese contenido constitucional es precisamente susceptible de ser invocado por sujetos individuales o colectivos, según los casos, dentro del proceso de tutela de los derechos de libertad sindical previsto en los artículos 175 y siguientes LPL”.

1.3 Necesaria vinculación entre la prestación laboral y el crédito horario

¹⁴ Manual de Derecho del Trabajo, (*op. cit.* p1); p 990.

¹⁵ *Vid.* Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 40/1985 de 13 marzo. RTC 1985\40; Recurso de Amparo núm. 397/1984

¹⁶ *Vid.* Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia de 19 diciembre 2013. RJ 2013\8353; Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 555/2013.

Sin embargo, existe una controversia en cuanto a la necesaria vinculación entre la prestación laboral y el crédito horario. En efecto, en una sentencia del Tribunal Supremo del 23 de marzo de 2015¹⁷, se establece que debe existir una vinculación entre la actividad laboral efectiva y el crédito horario, con las excepciones derivadas de los trabajos a turnos o de las situaciones de interrupción temporal, que no se extienden a las vacaciones. En concreto, la sentencia establece una concepción privatista del crédito horario y señala que se tiene que configurar como un permiso retribuido. Por lo tanto, se establece una necesaria relación con la actividad laboral del titular, puesto que, en principio, ha de disfrutarse durante las horas laborales. La sentencia añade que “*Sin embargo, tales naturaleza y vínculo no impiden: 1º) que si la actividad representativa hubiera de realizarse por fuerza en tiempo no coincidente con el de la actividad laboral del titular del crédito [supuesto del trabajo a turnos], razonablemente ha de admitirse que aquella función colectiva se lleve a cabo fuera de turno y con igual consideración - para ese tiempo de actividad sindical o representativa- como tiempo de trabajo efectivo y por lo tanto a descontar de su normal jornada de trabajo; y 2º) que llevando más lejos el planteamiento deba igualmente entenderse que pueda aplicarse el mismo criterio de mantenimiento del crédito en los supuestos en que su titular se vea afectado por IT, pues con tal solución se evitaría que resultasen injustificadamente perjudicados los intereses colectivos a que el crédito atiende, en tanto que la solución contraria privaría -durante toda la IT- de la defensa representativa que el legislador dispone a favor del colectivo de trabajadores*”.

La sentencia reconoce también el carácter individual de tal derecho, que “no es concebible sino como exención al cumplimiento de una obligación previa”. Como la obligación previa consiste en una obligación laboral que se desarrolle mediante un contrato individual, el crédito horario ostenta tal carácter. Sin embargo, en la propia sentencia existen no menos de seis votos particulares. La magistrada Lourdes Arastey, quien escribió el voto particular al que se adhirieron los cinco otros magistrados, estimó que, dado que el recurso fue interpuesto por un sindicato, no se trata de una reclamación de carácter individual, sino más bien una “*demanda de carácter colectivo del sindicato, que acciona en su propio nombre en defensa de su derecho de acción sindical a través de las garantías que reclama para aquel que resulte ser designado como su delegado*.”

¹⁷ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia de 23 marzo 2015, cit. p4.

También pone en valor que “*la irrelevancia de la situación personal de los representantes respecto de su descanso anual por vacaciones y, en suma, la necesidad de interpretar el cómputo anual como la suma de doce mensualidades, con independencia de la real y efectiva posibilidad de utilización de las horas de garantía en un momento concreto en que el sindicato carezca de delegado sindical en activo*”, y es precisamente el aspecto en el que muestra su discrepancia con el parecer mayoritario de la Sala.

Además, parte de la doctrina contesta también el carácter individual del crédito horario: para Eduardo Rojo Torrecilla, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Universidad Autónoma de Barcelona¹⁸, el hecho de que el crédito horario se puede disfrutar fuera de la jornada de trabajo del representante es una “*manifestación clara [...] de una concepción del crédito como un derecho de interés colectivo para la representación de los afiliados al sindicato*”. Además, los tribunales reconocen que el crédito horario permite defender los intereses del colectivo de trabajadores, al considerar que “*el titular natural del derecho de representación es el colectivo de trabajadores representados*”¹⁹, entonces el carácter individual de tal derecho es cuestionable. Asimismo, Margarita Miñarro Yanini, profesora en la Universidad Jaume I de Castellón, muestra también su discrepancia en un comentario de esta sentencia del 23 de marzo de 2015²⁰. En efecto, tras recordar que, como lo hemos destacado, no menos de cinco jueces se han adherido al voto particular, señala que el Tribunal ha mostrado una postura “*rígida*” al considerar que el crédito horario debe configurarse como de titularidad individual. Sin embargo, hemos de concluir esta controversia destacando que la jurisprudencia actual ha confirmado el carácter individual del derecho al crédito horario establecido por la sentencia del 23 de marzo del 2015²¹.

2. LA ILICITUD DE LA ACUMULACIÓN

¹⁸ Vid. Eduardo Rojo Torrecilla, artículo “*¿El crédito horario como derecho colectivo y no meramente individual? No es de este parecer el TS. Nota crítica a la sentencia de 23 de marzo (con voto particular de seis magistrados y magistradas)*”.

¹⁹ Vid. STS/4ª de 5 junio 1990 (RJ 1990, 5021)

²⁰ Vid. Miñarro Yanini, M., “*Otro "juicio salomónico", carácter colectivo, pero trato individual para el crédito horario*” (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014), p.133

²¹ Cfr. STS 1 de febrero 2017 (rec. 119/2016)

2.1 Establecimiento jurisprudencial de la ilicitud.

Según un criterio jurisprudencial muy asentado²² la acumulación no es posible, puesto que el propio artículo 10.3 de la LOLS contempla sólo los supuestos de delegados sindicales “en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa”. El Tribunal Supremo considera que *“dichos preceptos sólo amparan a aquellos representantes sindicales que carezcan de la condición del miembro del Comité de Empresa, en cuanto los que reúnen esa doble condición ya tiene dichas garantías reconocidas, como miembros del referido Comité, lo que excluye expresamente la posibilidad de que pueda acumularse el crédito horario en los supuestos de existir esa doble representación”*.

2.2 Controversia interpretativa del artículo 10.1 LOLS

2.2.1 Punto de partida y alcance de la controversia

Como consecuencia de la interdicción de acumulación proclamada por la STSJ de Granada de 28/10/2003, queda por determinar, en este caso especial de doble función, que crédito horario tenemos que aplicar, es decir ¿cuál es el crédito horario que se debe tomar en cuenta a la hora de determinar el crédito horario que el representante ostenta cuando en su persona concurre la doble condición de representante unitario y representante sindical?

El artículo 10.1 LOLS contempla el supuesto de “las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores”. Por eso, tenemos que preguntarnos qué significan las palabras “en su caso”. Es decir, en relación con el umbral de 250 trabajadores, ¿queda al libre albedrío del sindicato determinar si se aplica al centro de trabajo o a la empresa en su conjunto? ¿O debe determinarse por el modo de elección del sindicato? Esta pregunta tiene importancia esencial, puesto que se produce un efecto multiplicador en cuanto al número de horas y de personas que pueden ostentar la doble condición si se puede elegir el nivel de la empresa en su conjunto. Para aclarar el supuesto, podemos referirnos al pronunciamiento el más importante actualmente es esta materia, que es la sentencia del Tribunal Supremo del 18 de Julio de

²² Cfr. entre otras: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 2ª) núm. 3172/2003 de 28 octubre; Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 213/2015 de 14 diciembre. AS 2016\119; Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4ª), sentencia núm. 49/2016 de 22 enero. AS 2016\149

2014²³. El supuesto de hecho es el siguiente: una empresa tiene una plantilla de aproximadamente 1.400 trabajadores repartidos en varios centros de trabajos, sin que ninguno de ellos haya alcanzado los 250 trabajadores. Se constituyó una sección sindical a nivel de la empresa. La empresa atribuyó a cada delegado sindical un crédito de veinte horas mensuales, que corresponde a los representantes unitarios en sus centros de trabajo (entre 101 y 250 trabajadores de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, al que remite la LOLS). Sin embargo, el sindicato por su parte reclama 40 horas mensuales, al tener en cuenta como ámbito de referencia el de la empresa en su conjunto, puesto que la sección sindical se estableció a este nivel (más de 751 trabajadores, de acuerdo con la escala de la LOLS). A este respecto la STS del 20 de mayo de 2017²⁴ establece: *“el art. 10.3 LOLS establece una garantía, que sería de mínimos, para los Delegados Sindicales que no formen parte del Comité de Empresa, de modo que disfruten de las mismas garantías que los miembros de aquél. Pero el precepto no puede ser utilizado para mermar unos derechos, en este caso el crédito horario, que por su carácter de Delegados Sindicales pueden llegar a ser superiores a los que disfruten los miembros del Comité”*. En el presente caso los recurrentes son delegados sindicales a nivel estatal y como consecuencia de tal función les corresponde un crédito horario superior al que ostentan como miembros del comité de empresa de su centro de trabajo.

Esta cuestión llega a tener importantes consecuencias prácticas porque la escala a considerar para determinar el número de horas que ostentan los representantes de los trabajadores (art 68.e ET) no es igual: para las elecciones de representantes sindicales, se permite tomar como ámbito de referencia el centro de trabajo, mientras que para las elecciones unitarias se tiene que tomar en cuenta la empresa en su conjunto. Eso nos lleva a la siguiente pregunta: ¿Se tiene que adaptar la escala del artículo 68.e del Estatuto de los trabajadores en cuanto estamos ante un delegado sindical? Es decir, la escala se refiere a centro de trabajo porque está prevista para los representantes unitarios. Sin embargo, se puede aplicar a los delegados sindicales porque así lo permite el artículo 10.3 LOLS. Los delegados sindicales pueden representar a secciones sindicales estatales y ya no solo de centro de trabajo, entonces, en este caso la escala de referencia podría ser la empresa.

²³ Vid. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) de 18 julio 2014, RJ 2014\4781

²⁴ Vid. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 405/2017 de 10 mayo. RJ 2017\2752.

2.2.3 Evolución jurisprudencial

En la sentencia del 18 de julio de 2014²⁵, el Tribunal Supremo estableció la posibilidad de adaptar la escala al ámbito de la empresa: *“la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS (RCL 1985, 1980) 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 horas sindicales a que tendrá derecho cada Delegado Sindical debe hacerse interpretando que 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”*. Por lo tanto, en el caso concreto la escala de referencia en caso de acumulación es la del delegado sindical, es decir la empresa. Esta sentencia es muy importante puesto que resuelve una controversia jurisprudencial en tres pasos hasta hoy en día. En efecto, en primer lugar, en 1997²⁶, la alta jurisdicción consideró que la elección del ámbito a tomar en cuenta quedaba al libre albedrío de la empresa, en virtud de su poder de autoorganización. Sin embargo, tal libertad concedida al sindicato cambió a partir de una sentencia de 1998²⁷. Dicha sentencia establecía que no operaba el libre albedrío, sino que había que atender al caso concreto y determinar las modalidades de elección de los representantes en la empresa. Es decir, cuando, por ejemplo, la forma de representación en una empresa X es el comité de empresa que se establece teniendo en cuenta el centro de trabajo, habrá que referirse a los centros de trabajo que superan los 250, y no a la empresa en su conjunto. En fecha de 30 de abril de 2012²⁸ el mismo tribunal se pronunció a favor de una solución similar. De hecho, dicha decisión estableció además un paralelismo entre representación unitaria y sindical. Por lo tanto, si la representación unitaria toma como referencia el centro de trabajo, la Sección Sindical de Empresa y sus Delegados Sindicales también deben tomar esa referencia y no el conjunto de la empresa. Sin

²⁵ Vid. Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª) de 18 julio 2014, RJ 2014\4781 (*op. Cit. p. 12*).

²⁶ Cfr. Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 28 noviembre 1997. RJ 1997\8919, Recurso de Casación núm. 1092/1997

²⁷ Cfr. Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 10 noviembre 1998. RJ 1998\9545, Recurso de Casación núm. 2123/1998

²⁸ Cfr. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 30 abril 2012. RJ 2012\6090. Recurso de Casación núm. 47/2011.

embargo, en caso de que se constituyese un comité de empresa conjunto (por no existir ningún centro de trabajo que supera los cincuenta trabajadores), se podría de manera excepcional ir al ámbito superior, es decir la empresa en su conjunto. Cabe señalar que parece que la controversia ha sido resuelta, puesto que muchas sentencias del Tribunal Supremo han utilizado el criterio de la sentencia del 18 de julio de 2014²⁹. Además, esta sentencia ha permitido asentar la tesis según la cual existe una vertiente autoorganizativa del derecho a la libertad sindical, que permite esta libre elección y la adaptación de la escala del artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, en esta tercera fase, se vuelve a la primera posición del tribunal supremo. Hay que señalar que también se añade la posibilidad de agrupar centros de trabajos.

En relación con este supuesto, existe otro comentario de la profesora Margarita Miñarro Yanini, en relación con esta sentencia del 18 de julio de 2014³⁰. Tras recordar que son dos representaciones que tienen cauces jurídicos y organizativos diferentes, y que únicamente la representación sindical tiene relevancia constitucional, se regocija por el cambio doctrinal operado por dicha sentencia, permite a su juicio romper con 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”*. Enseguida, critica el sistema actual de representación de los trabajadores, que es, a su juicio, *“de complejidad poca razonable”*.

2.3 Posibilidad de acumulación del crédito horario de los representantes unitarios y los representantes sindicales permitida por convenio colectivo.

²⁹ Cfr. Entre otras muchas: Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 30 enero 2015, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3221/2013 RJ 2015\1268; Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 192/2017 de 7 marzo. RJ 2017\1169, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 101/2016; Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 642/2018 de 13 junio. AS 2019\1197, Recurso de Suplicación núm. 1122/2017.

³⁰ Vid. Miñarro Yanini, M., *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)*, publicado en la revista Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social; Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, revista mensual n°381, diciembre 2014, p. 166-167.

Si bien la acumulación individual está prohibida, queda también la cuestión de la acumulación colectiva. El supuesto que se contempla es el siguiente: cuando se acumulan las horas con respecto al artículo 68.e ET, ¿se puede establecer una bolsa común entre delegados del personal y miembros del comité de empresa? Según una sentencia del Tribunal superior de Justicia de Madrid del 22 de enero de 2016,³¹ la respuesta ha de ser positiva. En efecto, tras reconocer en primer lugar que *“La acumulación del crédito horario debe ser entendida en el sentido que se acumulan las horas de un miembro del Comité a otro miembro del Comité, pero no de un miembro del Comité a un Delegado Sindical, y ello, por tratarse de representación de los trabajadores que tienen una naturaleza jurídica diferente, pues en tanto los miembros del Comité de Empresa constituyen la representación institucional de los trabajadores, los Delegados Sindicales son los representantes de los Sindicatos en la empresa, y si bien ambos organismos actúan en defensa de los trabajadores, lo cierto es que lo hacen por un cauce jurídico diferente”* (por cierto, tenemos que recordar que los representantes unitarios representan al conjunto de trabajadores de la empresa, mientras que los representantes sindicales solo representan a sus afiliados), el Tribunal Supremo recuerda que, *“en alguna ocasión, jurisprudencialmente se ha admitido tal acumulación de crédito horario entre representantes no homogéneos, cuando en Convenio Colectivo se prevea la posibilidad de acumular horas correspondientes a delegados sindicales y a miembros del comité de empresa pertenecientes al mismo sindicato (ad exemplum, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de fecha 10/04/1991), pero en tales supuestos la posibilidad de acumulación ha de estar expresamente prevista en el Convenio o basarse en un pacto entre las partes”*. Esto significa que se rechaza la posibilidad de tal acumulación mediante acuerdo tácito. Podemos discrepar de esta posibilidad de acumulación, puesto que los cauces de elección, así como el ámbito de representación, son diferentes. Sobre todo, es importante señalar que los representantes sindicales en teoría solo representan a sus afiliados. Además, la sentencia del 18 de julio de 2014 a la que nos hemos referido más arriba rechaza expresamente la tesis de la equiparación de las dos funciones.

³¹ Vid. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4ª), Sentencia núm. 49/2016 de 22 enero. AS 2016\149; Recurso de Suplicación núm. 810/2015.

3. SUPUESTO ESPECIAL: EL DELEGADO DE PREVENCIÓN

3.1 Definición. Régimen legal aplicable.

Los delegados de prevención son representantes unitarios especiales. Tienen una regulación específica, que se desarrolla en los artículos 35 y siguientes. de la Ley de prevención de riesgos laborales³² (LPRL en adelante). El artículo 35.1 LPRL establece lo siguiente: “Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”.

El artículo 36 establece: 1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de esta Ley, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la presente Ley serán ejercidas por los Delegados de Prevención”.

3.2 Garantías de los delegados de prevención

Como señala Josefa Romeral Hernández, profesora en la Universidad Rey Juan Carlos³³, el art 37 LRPL establece que el tiempo utilizado por los delegados de prevención para dedicarse a sus competencias específicas en materia preventiva computa como ejercicio de sus funciones representativas a efecto del crédito horario. Considera que, a efectos de economizar costes al empresario, en el caso de que el delegado de prevención ostente también la condición de representante de los trabajadores, no se trata de una extensión del crédito horario del artículo 68 ET, sino más bien que el tiempo acordado para el desempeño de dichas funciones lo carga como

³² Vid. Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

³³ Vid. Romeral Hernández, J., profesora en la Universidad Rey Juan Carlos, artículo “*Derechos de información, consulta y crédito horario del Delegado de Prevención a la luz de la jurisprudencia*”, S.P.

concedido como representante unitario. Sin embargo, como puede significar una merma de derechos, el legislador ha establecido un crédito adicional, *“indeterminado, para el ejercicio de una serie de funciones puntuales en la materia que será considerado como tiempo de trabajo efectivo”*. El artículo 37.1 remite al artículo 68 del Estatuto de los trabajadores en cuanto a las garantías que ostentan. *In fine* del mismo apartado, establece una norma singular en cuanto al crédito horario: *“será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior”*. El final de este artículo se refiere al crédito utilizado para acompañar a los técnicos de prevención y a los inspectores de Trabajo en sus verificaciones en materia de prevención de riesgos, o para comprobar los hechos en el caso de producción de daños sobre la salud de los trabajadores. Por lo tanto, se considera que estamos ante un crédito adicional³⁴. La profesora Romeral Hernández añade que *“La norma, parece haber olvidado que en su artículo 35.4 regula otro sistema de designación por negociación colectiva, según el cual no tiene por qué coincidir el delegado de prevención con el representante unitario. En estos supuestos no existe crédito horario previo al que cargar las actividades”*. En este sentido, y frente al vacío normativo que se denuncia, según señala una sentencia del Tribunal Supremo del 16 de noviembre de 2016³⁵, el derecho al crédito horario recogido en el artículo 68.e) ET se puede extender al delegado de prevención que no es representante unitario de los trabajadores, y puede acudir a título individual al cauce del proceso especial de tutela del derecho de libertad sindical para impugnar la decisión empresarial que le niegue el derecho. Esta solución ha sido destacada porque el tribunal consideró que *“el reconocimiento de las garantías del art. 68 ET no está exclusivamente vinculado al ejercicio de la acción sindical por parte de los representantes legales de los trabajadores que son miembros del comité de empresa o delegados de personal, sino que, por el contrario, es extensible a quienes ejercitan tareas de protección y prevención de riesgos laborales, en aras a evitar que puedan sufrir perjuicios adicionales por el desempeño independiente y reivindicativo de esa actividad que puede llevarles a desencuentros importantes con su empleador. [...]*

³⁴ *Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p1; p. 992.*

³⁵ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 956/2016 de 16 noviembre. RJ 2016\5971, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3757/2014

Lo que este precepto demuestra es que al reconocimiento de tales garantías no está necesariamente limitado a la protección de la libertad sindical, sino que puede ampliarse a otros ámbitos en los que se estime necesario establecer un sistema análogo al art. 68 ET de protección del trabajador al que se le atribuye el ejercicio de tareas en defensa de intereses colectivos que pueden generar enfrentamientos con el empresario, para salvaguardar de esta forma su indemnidad ante eventuales perjuicios personales que pudiere sufrir a consecuencia del desempeño de tales funciones”. Este precepto me parece muy destacable. En efecto, significa que el crédito horario se configura como la garantía más amplia que corresponda a los representantes de los trabajadores. La sentencia señala además que no tiene sentido el hecho de que los delegados de prevención que son representantes unitarios tengan a su disposición horas adicionales del crédito horario para desempeñar tales funciones, mientras que se niega tal derecho a los delegados de prevención que no ostentan esta condición, basándose en el hecho de que han sido designados por el mecanismo de la Ley que desarrolla su función (art 34.5 LRPRL). Esta sentencia me parece muy importante y lógica, puesto que es obvio que la diferencia de trato, a mi juicio, no tenía sentido. Asimismo, este criterio jurisprudencial ha sido asumido posteriormente por varios TSJ³⁶.

Otra vez acudiendo a Romeral Hernández, se plantea otro problema de interpretación: en el supuesto de que por negociación colectiva se nombre delegado de prevención sin contar con la previa condición de representante del personal, o se cree un órgano distinto. En estos casos la norma no se pronuncia en cuanto a qué crédito horario les corresponde. La Ley establece un conjunto de actividades preventivas que serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo para todos los delegados independientemente de la fuente de constitución, y así lo determinan los tribunales cuando se ha presentado el conflicto, incluso cuando el delegado demanda para cobrar el tiempo dedicado a estas tareas en periodo de libranza o por encima de su horario de trabajo. Para el resto de las funciones, aunque la norma no se pronuncia, parece lógico que deben disponer del mismo tiempo que el resto de los delegados, con independencia del sistema de designación.

³⁶ Cfr. entre otras: STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 20 diciembre 2018. AS 2019\1063; TSJ Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 1083/2017 de 28 agosto

4. BREVE REFERENCIA A LA NORMATIVA FRANCESA: LA RECIENTE FUSIÓN DE LOS REPRESENTANTES UNITARIOS EN UNA SOLA ENTIDAD EN EL ORDENAMIENTO FRANCÉS.

En Francia, desde una reforma de 2018 que entró en vigor el primero de enero de 2020, la función de “délégué du personnel” se extinguió, al igual que el comité de empresa y que el comité de salud, seguridad y condiciones de trabajo. A partir ahora, sus misiones se concretan en una sola entidad denominada “comité social y económico” (CSE). Por lo tanto, al igual que en España, existe un sistema de doble canal, con representantes unitarios y sindicales, sin embargo, los representantes unitarios se concretan ahora en una sola entidad, le CSE. Muy recientemente, los jueces se opusieron al cumulo de mandato entre delegado sindical y miembro del CSE, como lo señala una sentencia de la Cour de Cassation con fecha de 11 de septiembre de 2019³⁷. El argumento es que la función de representante sindical es consultativa mientras que el CSE ejerce prerrogativas deliberativas.

³⁷ *Cfr.* Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 11 septembre 2019, N° de pourvoi: 18-23764

CAPITULO SEGUNDO: CRÉDITO HORARIO Y REMUNERACIÓN

En primer lugar, podemos destacar es que tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen de manera unánime que el crédito horario tiene naturaleza salarial. Sin embargo, como lo destaca Barreiro-González, “*por paradójico que pueda resultar, deba entenderse entonces que, en estos casos, el empresario retribuye no la prestación ordinaria de servicios, sino precisamente el desempeño de tareas representativas*”³⁸. En esta segunda parte estudiaremos cuáles son los conceptos que entran en el ámbito del crédito horario y se abonan cuando el trabajador desarrolla su tarea de representante. El primer punto es esencial puesto que define el concepto de omniequivalencia retributiva, que sirve de base para justificar el abono de varios complementos salariales en concepto de crédito horario. En segundo lugar, estudiaremos los conceptos incluidos en la remuneración del crédito horario, y en tercer lugar estudiaremos las exclusiones, teniendo en cuenta los debates que se generan.

1. EL PRINCIPIO DE OMNIEQUIVALENCIA RETRIBUTIVA

Este concepto deriva del artículo 68 c) del Estatuto de los trabajadores, que dispone *in fine* que el representante “*no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación*”. Según la definición de Natalia Tomás, profesora en la Universidad de Granada³⁹, la omniequivalencia retributiva “*persigue que los representantes de los trabajadores no sufran ningún perjuicio o menoscabo económico en el sentido de que no perciban, por el ejercicio de sus funciones representativas, una retribución inferior a la que cuando prestaban o prestan efectivamente su trabajo*”. En el mismo sentido, Patricia Nieto Rojas, profesora en la Universidad Rey Carlos III⁴⁰, señala que “*Su fundamento último*

³⁸ Vid. *Manual de Derecho del Trabajo*, op. cit. p1; p. 990.

³⁹ Vid. “*La inclusión del complemento de las horas extraordinarias en la retribución del crédito horario de los representantes de los trabajadores*”. BIB 2008\2389. Natalia Tomás Jiménez. Profesora Ayudante. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Publicación: Revista Doctrinal Aranzadi Social num.13/2008 parte Fichas de Jurisprudencia. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2008; p117.

⁴⁰ Vid. *Crédito horario y garantía de indemnidad de los representantes legales. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 2018*. BIB 2018\12403 Patricia Nieto Rojas. Profesora Ayudante Doctora Universidad Carlos III de Madrid. Publicación: Revista de Información Laboral num.8/2018 parte Jurisprudencia; Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018, S.P.

es el de no desalentar la participación de los trabajadores en las instancias representativas por el temor a ocupar en la empresa una peor posición, económica o profesional, que la originaria o de aquélla que hubiera devenido de no adquirirse la condición de representante, siendo el elemento decisivo a la hora de enjuiciar la rectitud del comportamiento empresarial que el representante no sufra un potencial efecto disuasorio para decidir sobre la realización o no de funciones representativas ante la posible minoración de sus retribuciones o de sus expectativas profesionales”. Este término ha sido utilizado por la jurisprudencia para incluir varios supuestos en los que la causa del devengo no se ha realizado en la práctica, pero que hubiera podido producirse en el caso de que el representante no hubiera ostentado tal cargo. En otras palabras significa que no puede sufrir ninguna discriminación salarial por el hecho de ser representante. Según destaca una sentencia del Tribunal Constitucional del 18 de abril de 2005, la omniequivalencia retributiva se extiende también al liberado sindical⁴¹. En relación con este supuesto, reconoce que *“un liberado o relevado de la prestación de servicios para realizar funciones sindicales sufre un perjuicio económico si percibe una menor retribución que cuando prestaba o presta efectivamente su trabajo. Lo anterior puede constituir un obstáculo objetivamente constatable para la efectividad del derecho de libertad sindical, por su potencial efecto disuasorio para la decisión de realizar funciones sindicales. Obstáculo que repercute no sólo en el representante sindical que soporta el menoscabo económico, sino que puede proyectarse asimismo sobre la organización sindical correspondiente, afectando, en su caso, a las tareas de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores que la Constitución encomienda a los sindicatos (art. 7 CE), que son los representantes institucionales de aquéllos”* ratificando el criterio que se venía sosteniendo desde antiguo⁴².

2. REMUNERACIÓN INCLUIDA EN EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES REPRESENTATIVAS

Como lo señala María José López Álvarez, *“se incluyen dentro de la compensación económica a percibir por el representante, el salario base, los complementos personales, las partidas de vencimiento periódico superior al mensual e incluso, pese a su discutible justificación, los complementos de puesto de trabajo, de productividad*

⁴¹ Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 92/2005 de 18 abril. RTC 2005\92

⁴² Cfr. Entre otras: SSTC 191/1998, de 29 de septiembre, F. 4, 30/2000, de 31 de enero, F. 4, y 173/2001, de 26 de julio, F. 5.

(STS 25/02/08), *pluses de nocturnidad (STSJ País Vasco 06/05/03)*, *complementos por distancia tras el traslado del centro de trabajo (STS 18/05/2010)*⁴³. A la lectura del manual podemos entender que la inclusión de algunos preceptos dentro de la remuneración que corresponde al crédito horario es objeto de controversia.

Por lo tanto, en este punto vamos a estudiar en qué medida algunos conceptos causan problemas a la hora de incluirles o no dentro de la remuneración del crédito horario.

2.1 Prohibición del cómputo del crédito horario a efectos de absentismo laboral.

Una duda se planteó en relación con si se debe o no computar las ausencias al puesto de trabajo justificadas legalmente por el ejercicio del crédito horario sindical. Una sentencia del Tribunal superior de Justicia de Madrid con fecha de 8 de octubre de 2004⁴⁴ resuelve el asunto. El presupuesto fáctico es el siguiente: Tres trabajadores usaron su derecho al crédito horario que ostentan como representantes de los trabajadores, y su empleador consideró tales horas “*como computables a efectos de absentismo laboral para el cálculo del incentivo a la producción*”. Cabe añadir que, por convenio colectivo, los únicos conceptos excluidos en relación con el computo del absentismo laboral eran las vacaciones anuales y las ausencias debidas a los accidentes del trabajo, y que el incentivo retributivo en cuestión se califica como “*concepto retributivo extraordinario*”.

En primer lugar, el tribunal destaca que según una “*sentencia del Tribunal Constitucional 191/1998, de 29 de septiembre (RTC 1988, 191), [...] «(...) un liberado o relevado de la prestación de servicios por realizar funciones sindicales sufre un perjuicio económico si percibe una menor retribución que cuando prestaba o presta efectivamente su trabajo. Lo anterior puede constituir un obstáculo objetivamente constatable para la efectividad del derecho de libertad sindical, por su potencial efecto disuasorio para la decisión de realizar funciones sindicales*”. Tras recordar en su fundamento de derecho sexto que el derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental garantizado por el artículo 28 de la Constitución Española, en tribunal superior de justicia considera en el fundamento séptimo que “*el superior valor de los derechos en juego obliga a concluir que las ausencias al trabajo de los actores con*

⁴³ Vid. *Manual de Derecho del Trabajo*, op. cit. p. 1; p. 990.

⁴⁴ Vid. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 842/2004 de 8 octubre. AS 2004\2912, recurso de Suplicación núm. 4597/2004.

motivo de ejercer funciones de representación colectiva no pueden considerarse como absentismo laboral cuando de determinar el importe del incentivo a la producción se trata, complemento remunerativo cuya cuantía depende exclusivamente de los días efectivos de prestación de servicios y horas trabajadas a lo largo del mes, datos que, por principio, resultan incompatibles con el desempeño simultáneo de labores representativas". Así, tal computo tiene efecto disuasivo y además consiste en una penalización de la actividad sindical, por lo tanto, el ejercicio de funciones representativas usando el crédito horario no es computable a efectos de absentismo laboral. A título personal, no puedo estar más de acuerdo porque equiparar el crédito horario al absentismo laboral me parece absurdo en el sentido de que no se trata de una ausencia no justificada, pero de una ausencia legítima para cumplir un mandato legalmente atribuido con lo cual no puede ser penalizado bajo ningún concepto.

2.2 El complemento por mayor tiempo invertido.

Según un artículo del periódico *El País*⁴⁵, *“Una de las cuestiones más problemáticas en el mundo empresarial surge con ocasión de los traslados de centros de trabajo que no implican cambio de residencia, ante la eventual obligación de compensar el mayor tiempo invertido y el mayor gasto incurrido en los desplazamientos de los trabajadores al nuevo centro”*. Esta problemática surge en el ámbito del crédito horario cuando un representante percibe tal complemento, pero en algunas ocasiones, no va a su centro de trabajo sino ejecuta sus funciones de representante. En tales casos, se plantea la cuestión de si se le tiene que abonar o no el complemento por mayor tiempo invertido.

La sentencia del Tribunal Supremo de 18 mayo 2010⁴⁶ unifica la doctrina. En primer lugar, la alta jurisdicción recuerda que los tribunales superiores de justicia han seguido criterios opuestos: entre otras, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña se pronunció a favor de la inclusión de este complemento en una sentencia de 20 de enero de 1997⁴⁷, basándose en el precepto de omniequivalencia retributiva: *“ha de abonarse al representante de los trabajadores todo menoscabo de retribución que deje de percibir por el ejercicio de su función representativa con cargo al crédito horario*

⁴⁵ Vid. San Fulgencio Gutierrez, J. A. *“Traslado de centro de trabajo y derechos laborales”*, *El País*, 26 de julio de 2004 (disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2004/07/26/economia/1090954548_850215.html)

⁴⁶ Vid. STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 18 mayo 2010. RJ 2010\2524.

⁴⁷ Vid. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 de enero de 1997, (AS 1997, 847) R.6814/96

sindical”. Sin embargo, el 12 de enero de 2009, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Cataluña⁴⁸ niega el abono por entender que solo cabe cuando hay desplazamiento efectivo a la empresa, sea para trabajar o sea para realizar labores sindicales, y si no hay desplazamiento no se produce la causa del devengo. La sentencia de 18 de mayo de 2010 se pronuncia a favor de la primera sentencia citada, al establecer que *“es irrelevante que exista o no el desplazamiento real a la empresa, pues lo decisivo es que el representante de los trabajadores no sufra un potencial efecto disuasorio para decidir sobre la realización o no de sus funciones sindicales, ante la posible minoración de sus retribuciones. Tal menoscabo iría contra la garantía de indemnidad retributiva a que se ha hecho referencia en virtud de la cual estos representantes de los trabajadores, cuando hacen uso del crédito horario, tienen derecho a percibir estos conceptos retributivos, igual que si realmente hubieran asistido en esta ocasión al trabajo, so pena de resultar económicamente perjudicados por el desempeño de su cargo representativo”*.

3. CRÉDITO HORARIO Y FORMAS ESPECIALES DE PRESTAR SERVICIO.

En este epígrafe, vamos a centrarnos sobre las formas no habitual de prestar servicios. Podemos destacar las principales que son los trabajos a turnos y los horarios nocturnos. La cuestión radica en el cobro del plus de turnicidad y de nocturnidad, así como el hecho de realizar funciones sindicales fuera de sus horas de trabajo.

En relación con el crédito horario en general, es interesante la sentencia del Tribunal superior de Justicia de País Vasco del 6 de mayo de 2003⁴⁹. En efecto, si bien se pronuncia sobre el plus de turnicidad, recoge también la evolución general de la jurisprudencia en cuanto a los conceptos incluidos o no dentro de la remuneración que corresponde al crédito horario. Se destacan tres categorías distintas: en primer lugar los complementos de puesto de trabajo, *“tales como: nocturnidad, puntualidad o asistencia, etc., y el promedio de las primas o incentivos (SS. 20-5-92 [RJ 1992, 3581]; TSJ Castilla y León 29-6-95 [AS 1995, 2354] ; TSJ Las Palmas 28-5-99 [AS 1999, 2663]); así como la llamada bolsa de vacaciones (STSJ Canarias 24-1-95 [AS 1995, 51])”*, que se tienen que abonar al trabajador representante. La segunda categoría abarca

⁴⁸ Vid. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 99/2009 de 12 enero. JUR 2009\142980, recurso de Suplicación núm. 245/2008.

⁴⁹ Vid. Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección Única), sentencia de 6 mayo 2003. AS 2003\2420

los complementos que se consideran “*incentivos económicos para el cumplimiento de determinados objetivos, no constituyendo parte del salario pactado y pudiendo calificarse de complementos de calidad o cantidad que remuneran más esfuerzos o dedicación (STSJ Cantabria 27-1-93 [AS 1993, 206]); ni se computan las horas extraordinarias que hubiera tenido que realizar el representante de haber permanecido en su puesto de trabajo (TCO 12-3-82)*” que no se abonan. En tercer lugar, la sentencia destaca los complementos “*claramente extrasalariales como indemnizaciones por razón de servicios, desplazamientos o transportes (TSJ Castilla-La Mancha 26-4-95 [AS 1995, 1730])*”.

3.1. Trabajos a turnos

Más concretamente, en cuanto al complemento de turnicidad, en esta sentencia tribunal estima que tiene que ser incluido, por formar parte de la primera categoría. Se justifica porque establece que el término remuneración utilizado en el artículo 68 e) ET es más amplio que el concepto de salario, y por más que el convenio colectivo empresarial no incluya el plus de turnicidad dentro del abono del crédito horario, tiene que ser incluido, en aplicación del principio de norma más favorable recogido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores. Además, para su inclusión, se basa en una sentencia importante del tribunal Supremo del 20 de mayo de 1992⁵⁰, que estima, en su fundamento de derecho quinto: “*El derecho a disponer de las horas retribuidas, que garantiza el art. 68 e) citado, no debe entenderse de modo que hayan de coincidir, para su devengo, el tiempo que se invierta para actividades sindicales con el tiempo de trabajo. Exigirlo así pondría de evidencia la existencia misma del comité de empresa compuesto por trabajadores que tuvieran asignado turnos diferentes en una empresa con trabajo en régimen de turnos [Sentencia de esta Sala 18-3-1986 (RJ 1986\1347)]. Lo que sí se debe sostener es que el representante con derecho a crédito horario retribuido debe percibir el mismo salario que tenía en servicio activo, en evitación de que el cargo representativo suponga para él una sanción*”.

3.2. Trabajos nocturnos

⁵⁰ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 20 mayo 1992. RJ 1992\3581, Recurso núm. 1634/1991.

En este párrafo, de modo lógico, además del complemento de turnicidad se incluyen los puestos de trabajos nocturnos. La controversia radica en el hecho de que si se considera que el crédito horario se circunscribe al tiempo efectivo de trabajo. En caso de trabajo nocturno, el representante no podría efectuar su labor de representación, ya que razonablemente no se pueden celebrar juntas nocturnas, y, en el caso del trabajo a turnos, no se le impide tal tarea, sino que añade dificultades.

3.3. Críticas sobre la necesaria vinculación del crédito horario con la prestación efectiva de servicios.

Según Carolina San Martín Mazzucconi profesora de la Universidad Rey Juan Carlos, la doctrina científica ha ido ampliando el concepto de crédito horario que se disfruta fuera de las horas laborales. En efecto, en un artículo⁵¹, cita por ejemplo el caso del trabajador a tiempo parcial, o cuando, para un trabajador a jornada completa, este necesita dedicar un tiempo que exceda su horario de trabajo. La autora defiende la tesis de “una interpretación todavía más flexible (...) hasta tal punto que el horario laboral deje de representar un límite, más o menos exceptuado, a su disfrute”, basándose en la evolución de los modos de trabajar, especialmente con las nuevas tecnologías – habla de “*un contexto sociolaboral en el que la generalización de las nuevas tecnologías desmitifica el factor espaciotemporal en la prestación de servicios*” - que supone una mayor flexibilidad en cuanto a los horarios de trabajo. Según sus palabras, “*Parece que al menos se impone repensar la figura desde las actuales coordenadas de flexibilidad espaciotemporal, y admitir con normalidad en todo caso el disfrute del crédito horario en el momento en que sea necesario, con independencia del horario del trabajador*”.

A título personal, opino, al igual que la profesora San Martín Mazzucconi, que los cambios tecnológicos han generado nuevas formas de trabajar, tales y como el teletrabajo, que, si bien está controlado, supone una mayor flexibilidad, y una cierta permeabilidad entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. Incluso, los teléfonos móviles de trabajo, las cuentas e-mail profesionales etc son también una ilustración de este cambio. Ahora bien, si el trabajador no está obligado a consultar sus e-mails fuera del horario laboral, y si el teletrabajo no es más que efectuar tareas similares en su hogar, pienso que, al menos en algunos sectores de actividad, queda pasada la época en

⁵¹ Vid. “Utilización del crédito horario fuera de las horas de trabajo: un debate a actualizar”. BIB 2002\1570. Carolina San Martín Mazzucconi. Universidad Rey Juan Carlos, Publicación: Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf.num.3811/2002 parte Presentación, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2002; S.P.

la que se trabaja con un horario inflexible. Cabe señalar, como lo hemos destacado más arriba, que los tribunales actualmente siguen aplicando un criterio restrictivo, porque, tomando en cuenta que el crédito horario es un permiso retribuido personal directamente relacionado con la prestación laboral, el trabajo a turno se configura como una excepción al principio general según el cual el crédito horario “en principio ha de disfrutarse en periodo de trabajo”⁵².

4. CONCEPTOS EXCLUIDOS DE LA REMUNERACIÓN DEL CRÉDITO HORARIO

4.1 Dietas

En cuanto a las dietas por manutención, la doctrina es unánime en considerar que no se pueden incluir. En efecto, escribe la profesora Natalia Tomás Jiménez, “*Como afirma reiterada doctrina jurisprudencial*⁵³ *‘la dieta es uno de los conceptos extrasalariales previstos en el art. 26.2 ET, que tiene por finalidad compensar al trabajador de los gastos (de comida, o pernoctación, o similares) que ha de realizar por desempeñar de modo temporal sus cometidos laborales por cuenta de la empresa fuera del centro o lugar de trabajo, y fuera por tanto del entorno o área geográfica en que desarrolla su vida personal’*”. Entonces en este caso no se puede incluir puesto que no se han producido dichos gastos, con lo cual las dietas son un concepto extrasalarial que no se integran en dicho cálculo. Añade que ocurre igual con el plus de transporte. En relación con dicho plus de transporte, podemos destacar una sentencia del Tribunal Supremo del 22 de noviembre de 2006⁵⁴. En primer lugar, recuerda que el principio de ominequivalencia retributiva es “*perfectamente aceptable*” y no es discutible su aplicación. Sin embargo, la duda radica en “*qué concretos conceptos retributivos han de ser abonados a estos trabajadores para respetarles el derecho a la indemnidad económica*”.

El tribunal establece una distinción entre dos conceptos.

⁵² Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015, *op. cit.* p. 4.

⁵³ Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional de 25 octubre 1988 (RTCT 1988, 6231) ; Sentencia del Tribunal Supremo de 14 mayo 1991 (RJ 1991, 4099) y de 22 de noviembre de 2006 (RJ 2006, 9755) (fundamento de derecho tercero)

⁵⁴ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 22 noviembre 2006. RJ 2006\9755, Recurso de Casación núm. 58/2005.

En primer lugar, la remuneración estrictamente salarial, regulada en el artículo 26.1 del Estatuto de los trabajadores, y que consiste en “*la totalidad de las percepciones económicas por la prestación profesional de los servicios, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo*”. Tal remuneración no plantea duda sobre su inclusión en el abono por el crédito horario. En segundo lugar, el artículo 26 del mismo texto legal establece los conceptos extrasalariales, que son “*«indemnizaciones» por los gastos que los empleados se vean obligados a realizar como consecuencia de la prestación de su actividad laboral*”. Según la sentencia, “*tales indemnizaciones solamente podrán devengarlas cuando realmente hayan tenido que realizar gastos en el cumplimiento de su cometido laboral*”. En el presente caso, tanto el convenio colectivo aplicable como los propios recurrentes reconocen la naturaleza extrasalarial de tal indemnización, en consecuencia de qué se rechaza su abono en concepto de crédito horario retribuido, porque no se ha producido la causa del devengo.

En relación con el plus de desplazamiento, una sentencia del tribunal superior de justicia de Castilla la Mancha del 24 de abril de 1995⁵⁵ establece dos criterios para determinar cuáles son las retribuciones que se incluyen dentro del abono en concepto de crédito horario. El primero es la naturaleza salarial, y el segundo radica en si se produce o no la causa del devengo. En el caso, el tribunal considera que las dietas e indemnización por desplazamiento tienen naturaleza “*claramente extrasalarial*” y que además no se ha producido la causa del devengo.

4.2 La exclusión de las horas extraordinarias no obligatorias.

El criterio jurisprudencial general es la exclusión de las horas extraordinarias del principio de indemnidad retributiva, como marcado por el antiguo Tribunal Central de Trabajo en una sentencia del 19 de noviembre de 1980⁵⁶. En este sentido podemos señalar también las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 de enero de 1997 y la del 11 de marzo del mismo año⁵⁷.

⁵⁵ Vid. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social), sentencia núm. 357/1995 de 26 abril. AS 1995\1730, Recurso de Suplicación núm. 37/1995.

⁵⁶ Vid. Sentencia del Tribunal Central del Trabajo, 19 noviembre 1980 [RTCT 1980, 6278]

⁵⁷ Vid. STSJ Cataluña de 20 de enero de 1.997 (AS 1997\847) y STSJ Cataluña de 11 de marzo de 1.997.

Por lo tanto, según Natalia Tomás Jiménez⁵⁸, la inclusión incondicionada de las horas extraordinarias en la remuneración del crédito horario supondría, como lo señala una sentencia del Tribunal central del Trabajo⁵⁹ “una ficción, porque de no producirse la ausencia justificada cabría en muchas ocasiones que tampoco se hubiese llegado a realizar”. En consecuencia, según la profesora, cuando las horas extraordinarias son obligatorias o habituales el criterio tendría que ser distinto, con fundamento en la Sentencia núm. 919/2006 de 30 mayo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1ª), en relación con la del TS de 02/10/2007, que inadmite el recurso de casación de este pronunciamiento. En conclusión, señala la profesora Tomás Jiménez, este concepto se tiene que incluir, pero de manera excepcional, solo en cuanto estamos ante horas extraordinarias obligatorias (en otras palabras, exigibles por parte del empresario), e incluidas dentro de un acuerdo de empresa en concepto de jornada habitual. Existen también otros criterios como el carácter habitual de dichas horas, y una solución intermedia puede ser la de efectuar el promedio de las horas extraordinarias realizadas mensualmente.

5. BREVE REFERENCIA A LA NORMATIVA FRANCESA

En el ordenamiento francés, se reconoce también el derecho a la omniequivalencia retributiva. Por ejemplo, en cuanto a la aplicación de plus de nocturnidad y de trabajo con horario en fin de semana, al crédito horario que se disfrute fuera de tales horarios también se le tiene que aplicar el régimen especial, según señalan respectivamente las sentencias de la Corte de casación del 14 de marzo de 1989⁶⁰, y del 28 de octubre de 2008⁶¹.

⁵⁸ Cfr. “La inclusión del complemento de las horas extraordinarias en la retribución del crédito horario de los representantes de los trabajadores” *op. cit.* p16.

⁵⁹ Tribunal Central de Trabajo (STCT 19 noviembre 1980 [RTCT 1980, 6278], citada *ibid.*

⁶⁰ Cfr. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 mars 1989, 86-41.648

⁶¹ Cfr. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 octobre 2008, 07-40.524 07-42.927

CAPÍTULO TERCERO: EL CONTROL DEL CRÉDITO HORARIO POR PARTE DE LA EMPRESA.

En primer lugar, la interpretación del uso indebido del crédito horario se realiza, según reiterada doctrina jurisprudencial⁶², siguiendo una interpretación finalista. Esto significa que se tiene que acudir a la casuística para determinar si el crédito horario sirve o no para las finalidades que se reconoció. Por lo tanto, el trabajador representante tiene una amplia libertad para organizarse. Pueden existir reuniones formales en el seno⁶³ del sindicato. Tal libertad dificulta mucho el control del uso del crédito horario por parte del empresario. Además, como veremos más adelante, se estableció una presunción *iuris tantum* de probidad de uso correcto del crédito horario.

En esta parte vamos a destacar cual es el cuadro normativo que configura el control empresarial del crédito horario, y cuáles son las sanciones que existen en caso de vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical. Para acabar estudiaremos los métodos de prueba que se aceptan por los tribunales para probar el uso indebido del crédito horario.

1. LOS REQUISITOS DEL ARTICULO 37.3 e) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Dicho artículo establece el carácter de permiso retribuido del crédito horario. Establece: “El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración [...] para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente”.

1.1 El preaviso

Cabe señalar que la exigencia de un preaviso no significa para nada que exista una obligación de autorización. Incluso, en una sentencia de 9 de noviembre de 1998⁶⁴, el Tribunal Supremo ha ido ampliando esta protección de los representantes frente a un eventual control *a priori* de las actividades representativas por parte de la Empresa. En

⁶² Cfr. Entre otras: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 3369/2011 de 20 diciembre. AS 2012\150. Recurso de Suplicación núm. 1023/2011.

⁶³ Cfr. Entre otras: Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 12 febrero 1990. RJ 1990\896,

⁶⁴ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 9 noviembre 1998. RJ 1998\8917, Recurso de Casación núm. 1594/1998.

efecto, cita la sentencia de instancia (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco con fecha 3 marzo 1998) y afirma: “*dicha sentencia, no obstante admitir la existencia de necesidades organizativas de la empresa para denegar la utilización del crédito horario en los días aludidos, llegó a la conclusión, conforme a la normativa legal y convencional y doctrina jurisprudencial que expone, que ello no justifica la decisión adoptada; por ello la declaró nula y sin efecto y ordenó el cese inmediato del comportamiento antisindical*”. Por lo tanto, incluso en caso de necesidades organizativas probadas, el derecho al disfrute del crédito horario prima sobre las justificaciones empresariales.

El plazo de preaviso no es legalmente plasmado, por lo tanto, puede ser establecido en la negociación colectiva, o así es deseable. De manera general, es de 24 horas. Una sentencia del tribunal superior de Justicia de Andalucía de 15 de febrero de 2011⁶⁵ ha declarado que tal plazo no vulnera la libertad sindical. A mi juicio, este plazo de 24 horas parece razonable, puesto que un plazo más largo podría llegar a una vulneración del derecho a la libertad sindical que, como hemos destacado a lo largo de este trabajo, se configura como un derecho de amplio contenido, con una gran libertad acordada a los trabajadores. Sin embargo, un plazo más reducido o su ausencia perjudicaría de manera innecesaria a la empresa porque puede conducir a una pérdida de eficiencia y de organización laboral. Sin embargo, en algunos casos, podemos señalar que la jurisprudencia ha admitido que el representante pueda prescindir agostarse de su cumplimiento y justificar posteriormente su ausencia al puesto de trabajo. Esto ocurre en caso de emergencia, por ejemplo. No obstante, hemos de señalar que, como lo destaca una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid con fecha de 13 de marzo de 2006⁶⁶, existe una exigencia de justificar dicha urgencia. Sin embargo, podemos señalar que se puede ampliar convencionalmente este plazo de veinticuatro horas (que de todos modos no es legalmente plasmado), y que se pueden fijar las horas dedicadas al crédito horario con antelación “*sobre todo si se trata de actividades productivas particularmente sensibles a los trastornos que puede generar el ejercicio de este derecho*”⁶⁷.

⁶⁵ Cfr. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 15 de febrero de 2011, Rec. Suplicación 4011/2010

⁶⁶ Cfr. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 193/2006 de 13 marzo. AS 2007\29, Recurso de Suplicación núm. 793/2006.

⁶⁷ Vid. *Manual de Derecho del Trabajo*, (op. cit. p. 1), p 991.

1.2 La justificación

Según señala María José López Álvarez, *“la existencia de justificación resulta más problemática, en la medida en que pueda verse como una forma de control por parte del empresario, que limita por esta vía el ejercicio de este derecho”*⁶⁸. A este efecto es destacable una Sentencia del TSJ de Galicia con fecha de 13 de junio de 2011⁶⁹, que cita una sentencia del Tribunal Supremo del 12 de febrero de 1990 (que hemos mencionado más arriba). Tras recordar que, como lo hemos mencionado, el disfrute del crédito horario sindical no se encuentra sometido a ningún tipo de autorización, destaca que *“claro es que un uso indebido del crédito horario, por atentar al interés de los representados y quebrantar los postulados de buena fe y de lealtad recíprocamente exigibles en la relación laboral, constituiría ilícito laboral sancionable; de ahí el deber de justificación (artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores) que posibilita la depuración de la conducta observada”*. Sin embargo, en relación con este deber de justificación posterior, López Álvarez señala que no se puede entrar a valorar en concreto las actividades realizadas, lo que supondría una intromisión ilegítima del empleador en la labor de representación del trabajador representante. En este sentido se señala una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 13 de marzo de 2006⁷⁰ que establece que las limitaciones convencionales que limitan el uso del crédito horario, al existir una capacidad de autorregulación presumida.

2. ESTABLECIMIENTO DE UNA PRESUNCIÓN *IURIS TANTUM* DE PROBIDAD

2.1 Una exigencia jurisprudencial

En relación con este sujeto podemos seguir con la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1990⁷¹, que resulta perfectamente clara: *“Conforme a reiterada jurisprudencia de la Sala -Sentencias 14 abril 1987 (RJ 1987\2762) y 2 noviembre 1989 (RJ 1989\7987)-, la actuación representativa realizada durante el tiempo de*

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *Vid.* Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 3016/2011 de 13 junio. AS 2011\1871, Recurso de Suplicación núm. 1674/2011.

⁷⁰ *Cfr.* Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 193/2006 de 13 marzo. AS 2007\29, Recurso de Suplicación núm. 793/2006

⁷¹ *Vid.* Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia de 12 febrero 1990. RJ 1990\896

utilización del crédito horario se halla amparada por presunción de probidad, destruible mediante prueba en contrario, lo que supone que cuando, cual es el caso, se alega dicho inadecuado uso, con consiguiente transgresión de la buena fe, corresponda al que con tal fundamento decide el despido una cumplida demostración de la veracidad de su aserto". La presunción de probidad se justifica porque controlar el uso correcto sería en la práctica imposible puesto que supondría ir caso por caso, entonces se considera, como señala Ángel Almendros González, profesor en la Universidad de Granada,⁷² "más adecuada una aproximación negativa en base a la cual será un uso correcto el que no sea un uso abusivo".

2.2 La exigencia de una prueba reforzada

Para seguir con el análisis del profesor Almendros González, se considera que no es suficiente probar la mera presencia del representante en establecimientos públicos ajenos a la empresa, o incluso en su propio domicilio, puesto que ya hemos señalado que tiene amplia libertad para el ejercicio de su función representativa con lo cual no es relevante el lugar donde se desarrolla. Aquí lo relevante es probar que el representante utilizó su crédito horario en su propio beneficio o interés, y para realizar actividades claramente incompatibles con el desempeño de sus funciones representativas. Por lo tanto, la carga de la prueba recae sobre el empresario, y tiene que ser directa (no basta el mero indicio). El objeto de la prueba debe ser una conducta sostenida que llega al uso en beneficio propio del trabajador representante, o la acreditación de una infracción grave del deber de representación.

3. LA POSIBILIDAD LIMITADA DE UN CONTROL A *POSTERIORI* POR PARTE DE LA EMPRESA

Como hemos destacado, la exigencia legal de una justificación previa no significa que haya un control previo por parte de la empresa. Sin embargo, puede ocurrir que el crédito horario se usa para un uso impropio, es decir principalmente para fines ajenos a la actividad representativa, y personales del trabajador. Es importante señalar que la empresa tiene legitimidad para controlar el uso indebido del crédito horario, puesto que tal actuación por parte del representante no perjudica solo a los representados, sino

⁷² Vid. Almendro González, M.A, Universidad de Granada , "*El control empresarial de la actividad de los representantes de los trabajadores*", Universidad de Granada , publicado en la Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 150, 2019 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre las facultades de control empresarial ante los cambios tecnológicos y organizativos), p. 321

también a la empresa. La sentencia del Tribunal Supremo del 14 de junio de 1990⁷³ resume esta idea con las siguientes palabras: *“si es evidente que un mal uso de este último transgrede la buena fe y lealtad debida al colectivo de trabajadores representado, también lo hace en relación a la lealtad debida a la empresa, cuyo sacrificio de horas de trabajo debido no se ve adecuadamente correspondido o compensado”*. Sin embargo, más recientemente se ha establecido que cuando el uso indebido solo afecta a los trabajadores representados, la empresa no tiene potestad para incurrir en un procedimiento de despido. En efecto, el Tribunal Superior de Madrid, en fecha de 31 de mayo de 2019⁷⁴, dictó una sentencia en la que se estimó que, para ser considerado procedente, un despido con arreglo a un supuesto uso indebido del crédito horario tenía que perjudicar a la empresa, y no solamente a los trabajadores representados. Es decir que, en este supuesto, no se negó el mal uso del crédito horario, sino que se juzgó que la empresa no tenía potestad para incurrir en un proceso de despido. También se estimó que el uso de parte del crédito horario para realizar actividad particular (en este caso la conducción de un taxi) no permite que se considere como uso indebido, con lo cual no se invierte la carga de la prueba. Sin embargo, como lo señala María José López Álvarez⁷⁵, en situaciones excepcionales, el empresario podrá restringir el disfrute del derecho como ocurre cuando se niegue a la concesión del crédito *“cuando se avisa con poca antelación en fechas navideñas y en un servicio público de transporte ferroviario”*⁷⁶.

Para resumir, en palabras de Henar Álvarez Cuesta, profesora de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de León⁷⁷, la presunción iuris tantum de probidad *“no puede esgrimirse como base para una absoluta impunidad frente a todas las actuaciones disciplinarias de la empresa”*, pero el uso del crédito horario por parte del representante *“tampoco ‘puede convertirse en un elemento agravante de los incumplimientos frente a la empresa’”*.

⁷³ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 14 junio 1990. RJ 1990\5075. Cfr también, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 3 diciembre 2001 (rec. núm. 2031/2001) y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 22 septiembre 2010 (rec. núm. 551/2010 (LA LEY 168378/2010).

⁷⁴ Vid. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 610/2019 de 31 mayo. JUR 2019\215276. Recurso de Suplicación núm. 1261/2018.

⁷⁵ Vid. *Manual de Derecho del Trabajo*, (op. cit. p. 1), p. 991

⁷⁶ Cfr. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección5ª), Sentencia núm. 968/2008 de 2 diciembre. JUR 2009\89626, Recurso de Suplicación núm. 5269/2008.

⁷⁷ Álvarez Cuesta, H., Profesora ayudante, derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la Universidad de León Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 43 (2016), *“Uso y abuso del crédito de horas por los representantes de los trabajadores”*, p. 110.

3.1 El uso indebido del crédito horario como transgresión de la buena fe contractual

El artículo 54.2 d) del Estatuto del trabajador establece lo siguiente: “Artículo 54. Despido disciplinario.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Se considerarán incumplimientos contractuales: [...] d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”.

Como hemos destacado a lo largo de este trabajo, el representante dispone de una amplia libertad para el cumplimiento de su función, sobre todo en cuanto al lugar donde ejerce su derecho al crédito horario. Por lo tanto, el empresario tiene una posibilidad de control muy reducida. A continuación, estudiaremos el caso particular del uso de agencias de investigación para controlar el uso indebido del crédito. Por regla general, la sanción empresarial en cuanto al uso indebido del crédito horario es el despido. Sin embargo, el empresario tiene la carga de la prueba, y esta no puede existir en base a indicios. En una sentencia del 15 de octubre de 2014⁷⁸, el Tribunal Supremo ha desarrollado las pautas para el control empresarial del crédito horario. En esta sentencia de unificación de doctrina, se consolida la idea de que el despido por uso indebido del crédito horario se configura como un supuesto excepcional, en el cual la conducta tiene que ser llevado a cabo en beneficio propio del trabajador representante, manifiesta y habitual. Para resumir, se debe tratar de “*una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada con pruebas que no hayan empleado una vigilancia que atente a la libertad de su función*”. Por lo tanto, y para confirmar las restricciones en cuanto al control empresarial en relación con esta materia, en esta sentencia se consideró incluso que la justificación posterior e inexacta no se valora como una transgresión de la buena fe contractual, con lo cual sigue existiendo la presunción de probidad en este caso.

En todo caso, la sanción por el uso indebido del crédito horario se configura de manera restrictiva porque, como hemos señalado, atiende a una finalidad objetiva. Para resumir esta idea, en palabras de María José López Álvarez, “*a la postre, se disculpa el*

⁷⁸ Vid. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia de 15 octubre 2014. RJ 2014\5807. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1654/2013

*incumplimiento pero no la desnaturalización de la función representativa (TSJ Andalucía-Sevilla 20 de diciembre de 2011)*⁷⁹”. Henar Álvarez Cuesta añade que las conductas dudosas o interpretables, el uso indebido ocasional o el uso parcial del crédito en provecho propio no son sancionable, con lo cual la jurisprudencia no exige “un cumplimiento escrupuloso”⁸⁰. Esta postura me parece discutible, puesto que, si bien es verdad que representante debe tener una amplia libertad para desarrollar su función con la independencia adecuada, no debemos olvidar que dicho representante tiene un deber de lealtad bien en relación con el empresario, pero también y sobre todo en relación con los trabajadores que representa.

3.2 Control de la acción empresarial: ámbito del control y sanciones en caso de vulneración del derecho al crédito horario.

Como hemos señalado al inicio de este trabajo, la vulneración del derecho al crédito horario supone una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, consagrado en el artículo 28 de la Constitución Española de 1978, tanto en su vertiente individual como colectiva⁸¹. Ahora pasamos a analizar las sanciones a las que se expone la empresa al vulnerar tal derecho. La *ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS en adelante)*⁸² establece en su artículo 7.8 que “*La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tabloneros de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos*” constituye una infracción grave. Como lo señala el *Practicum social 2017*⁸³, “*Las infracciones empresariales ponen en marcha un complejo régimen de responsabilidades y sanciones de muy diversa naturaleza. [...] Con este régimen de responsabilidades se persiguen varias finalidades: sancionar, prevenir incumplimientos futuros y reparar los daños ocasionados*”. Las sanciones pueden ser entre otros de ámbito administrativo, penal, de seguridad social, responsabilidades civiles y penales. La sanción administrativa es la más importante en relación con las infracciones empresariales. Se define jurisprudencialmente en los

⁷⁹ *Manual de Derecho del Trabajo (op. cit. p. 1)*, p. 994.

⁸⁰ Álvarez Cuesta, H., “*Uso y abuso del crédito de horas por los representantes de los trabajadores*”, *op. cit. p. 35*; p. 110.

⁸¹ *Cfr.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 13 marzo (*op. cit. p. 6*).

⁸² *Vid.* Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

⁸³ *Vid.* *Practicum Social 2017*. BIB 2017\169, Editorial Aranzadi, S.A.U., enero de 2017; p. 30

siguientes términos: es *“aquella medida restrictiva de derechos que se aplica en supuestos en los que ha existido una infracción de la Ley y desempeña una función de castigo (por todas, STC 276/2000, de 16 de noviembre (RTC 2000, 276)”*. El artículo 40.1 LISOS establece la cuantía de las sanciones para las infracciones graves en materia de relaciones laborales y empleo en los siguientes términos: se establece una multa que es *“en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros”*. Siguiendo con el análisis del Prácticum, además de las sanciones administrativas pecuniarias, existen otras sanciones tales y como por ejemplo la suspensión (e incluso, en casos extremos, el cierre) del centro de trabajo, y medidas accesorias como la pérdida de *“las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción”*. Sobre este tema, es interesante leer más en profundidad el prácticum puesto que desarrolla una explicación muy precisa de los tipos de infracciones, de las clases de sanciones, el proceso sancionador y la concurrencia eventual con otras responsabilidades.

Después de haber analizado la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical en la que puede incurrir la empresa en el caso de que vulnera el derecho al crédito horario, ahora pasamos a analizar la posible existencia de una vulneración otro derecho fundamental, el derecho a la intimidad. En primer lugar, cabe recordar que el derecho a la intimidad es un derecho constitucional fundamental consagrado en el artículo 18 de la Constitución española de 1978. Según se desprende de una sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco del 19 de octubre de 2004⁸⁴, en el ámbito laboral y más precisamente en relación con el crédito horario, la utilización de cámaras de videovigilancia para controlar la actividad de un representante de los trabajadores no vulnera dicho derecho, en cuanto tal medida se encuentra justificada, idónea, necesaria y equilibrada. Basándose en una sentencia del Tribunal Constitucional del 10 de julio de 2000⁸⁵, la alta jurisdicción estima que *“la decisión de la empresa de vigilar la conducta del recurrente es conforme a derecho, pues la iniciativa de vigilancia no es gratuita, y el medio utilizado para llevarla a cabo era necesario para conocer cuál era el verdadero uso que se daba a los permisos*

⁸⁴ Cfr. Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª), sentencia núm. 2070/2004 de 19 octubre. AS 2004\3545. Recurso de Suplicación núm. 1595/2004.

⁸⁵ Vid. Tribunal Constitucional (Sala Primera), Sentencia núm. 186/2000 de 10 julio. RTC 2000\186.

sindicales. Hay, por tanto, justificación e idoneidad en la vigilancia del recurrente. Y también necesidad, pues este control supone una vía adecuada para acreditar los incumplimientos laborales en que aquél ha incurrido”.

4. EL METODO DE PRUEBA: CONTROVERSIA SOBRE LA LICITUD DEL USO DE DETECTIVES PRIVADOS

Primero, debemos asumir que la carga de la prueba incumbe al empresario y que el supuesto de uso abusivo del derecho al crédito horario es muy restrictivo, porque, como hemos mencionado con anterioridad, tiene que consistir en una conducta reiterada en el tiempo y manifiestamente incompatible con el desempeño de las funciones representativas. Por lo tanto, nos podemos preguntar cuáles son los métodos de prueba adecuados para determinar la existencia de un uso indebido del crédito horario.

Parte de la doctrina jurisprudencial opina que recurrir a detectives privados para probar el uso indebido del crédito horario es posible, siempre y cuando existen indicios o sospechas fundadas de un uso fraudulento del crédito horario. Como señala Henar Álvarez Cuesta, profesora de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de León⁸⁶, la jurisprudencia determinó las pautas para que existan sospechas fundadas. En efecto, destaca que pueden basarse en deducciones lógicas y carentes de arbitrariedad. En concreto, señala que la existencia de sospechas fundadas se puede probar a través de varios ejemplos, siendo los más destacables el disfrute del crédito horario en días en los cuales la empresa sabía que el sindicato estaba cerrado (24 y 31 de diciembre), los rumores de los compañeros, así como el uso del crédito horario después de la denegación de un permiso por asuntos propios.

La segunda exigencia es que por esta vigilancia no se entre en la actividad desarrollada en sí misma. Como lo señala Antonio Fernández García, profesor en la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona⁸⁷, es una actividad “aparentemente tan intrusiva” pero se encuentra limitada por su propia normativa, la *Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada* (en adelante, LSP) y por el Reglamento que la desarrolla, el *RD 2364/1994, de 9 de diciembre* (en adelante, RSP), que dispone que está prohibido “*utilizar para sus*

⁸⁶ Vid. Álvarez Cuesta, H., “*Uso y abuso del crédito de horas por los representantes de los trabajadores*”, *op. cit.* p. 35; p. 108.

⁸⁷ Vid. “*El uso abusivo del crédito horario y su control por parte de detectives privados*”, Antonio Fernández García, Universidad Rovira i Virgili de Tarragona, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 26 (2011), p. 268.

investigaciones medios materiales o técnicos que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones’ (art. 10.1 d) LSP). En segundo lugar, quedan ‘obligados a guardar riguroso secreto de las investigaciones que realicen y no podrán facilitar datos sobre éstas más que a las personas que se las encomienden y a los órganos judiciales y policiales competentes para el ejercicio de sus funciones’ (art. 103 RSP)”.

Sin embargo, en ocasiones, la contratación de tales servicios no se admitió como método de prueba de uso indebido del crédito horario. Podemos destacar una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña con fecha de 27 de marzo de 2007⁸⁸ que establece: “*como recuerda el Auto del tribunal Supremo de fecha 10/11/1999 (RJ 1999, 8522), "del escrito de formalización puede deducirse que el motivo de casación planteado se refiere a una pretendida contradicción sobre la eficacia de la prueba de detectives en casos en los que tal medio ha sido utilizado por la empresa para demostrar la actividad realizada por un delegado sindical durante sus horas de crédito y que por ser ajena a funciones sindicales justifica el despido disciplinario". La Sentencia recurrida de la Sala de lo Social de Madrid de 3 de diciembre de 1998 (AS 1998, 4377), sin entrar en la valoración concreta de las imputaciones hechas al trabajador como justificadoras del despido, lo declara improcedente porque rechaza que la empresa pueda ejercer una vigilancia singular respecto del cumplimiento correcto por parte del delegado de sus funciones representativas. Esta solución es acorde con la doctrina de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el sentido de que las pruebas obtenidas por la empresa con desconocimiento del derecho de los representantes de los trabajadores de no ser sometidos a vigilancia singular han de tenerse por no aportadas”.* Esta sentencia fue confirmada posteriormente por varios pronunciamientos a favor⁸⁹. Entonces, al no ser válida tal método de prueba aportado por la empresa (que sin embargo es legal en cuanto respecta a la norma que desarrolla la actividad de las agencias de investigación), solo quedaría para probar el uso indebido del crédito horario, en palabras de Antonio Fernández García, “la mera casualidad”, que ocurre en casos muy particulares como es el de un representante de los trabajadores que aparece fotografiado en un periódico mirando un partido de fútbol mientras tenía que usar de su crédito horario. A título personal, opino que tal afirmación es un poco

⁸⁸ Vid. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 2354/2007 de 27 marzo. AS 2007\2266, Recurso de Suplicación núm. 1511/2006.

⁸⁹ Cfr. Entre otras: Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 1271/2015 de 25 septiembre. AS 2016\160.

excesiva, puesto que, como veremos más adelante, existen otros métodos de prueba perfectamente validos que no derivan de la mera casualidad. En casos de sospechas fundadas me parece que el control reforzado de la actividad laboral y sindical del representante puede ser una necesidad puesto que el representante tiene una doble responsabilidad, bien frente al empresario, bien frente a los trabajadores representados. Sin embargo me parece difícil acudir a servicios de detectives privados sin someter al trabajador en cuestión a una vigilancia singular, que queda prohibida, por ser contrario al artículo 2.1 del Convenio 135 de la OIT al que España es parte, que establece: “*Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones*”⁹⁰.

Antonio Fernández García, al igual que una parte mayoritaria de la doctrina jurisprudencial actual, opina que el control de la actividad del representante en los lugares públicos donde puede realizar su función representativa no impide que los detectives privados puedan tomar imágenes para demostrar un uso ilícito del crédito horario, en la medida en que no sea desproporcionada y que no vulnere ningún derecho fundamental. Además, para el autor, la intensidad del control de tal actividad no se mide tanto en consideración con la duración temporal de la vigilancia, sino más bien con el grado de injerencia en la esfera personal del trabajador vigilado. Por lo tanto, lo más importante es el control de la actividad individual del detective privado, y de los medios que usa con el fin de obtener las pruebas (conversaciones, contenido de las reuniones sindicales etc). Cabe señalar que está prohibido informar al empresario con datos que no pueda legalmente conocer, como lo señala el artículo 61 LSP en relación con su artículo 58.1 c). Tras recordar que el derecho a la intimidad es un derecho tutelado por el artículo 18.1 de la Constitución, y por lo tanto se configura como un derecho fundamental, el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco plantea la cuestión de si el uso de agencias de investigación vulnera o no el derecho a la intimidad. Sin embargo, la alta jurisdicción señala que como ocurre con todos los derechos fundamentales, no es un derecho absoluto. Esto quiere decir que se puede derogar bajo determinadas condiciones, para dejarse aplicar principios constitucionales de mayor alcance. Hay tres condiciones para valorar si se puede considerar que tal vulneración es lícita. La primera es que la medida sea idónea, lo que significa que tiene que cumplir con la finalidad que pretende la empresa. La segunda condición es que dicha medida tiene que ser necesaria,

⁹⁰ OIT, C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), art. 2.1

en el sentido de que no puedan existir medios alternativos más moderados para el cumplimiento de la finalidad. En tercer lugar, la medida tiene que ser ponderada, en cuanto que se tiene que alcanzar un mayor beneficio para el interés general si se desarrolla esta medida. En cuanto a su aplicación en el ámbito que nos atañe, a saber la prueba por parte de agencias de investigación en caso de sospechas fundadas de uso indebido del crédito horario sindical, el Tribunal se muestra muy breve para declarar que no existe violación del derecho a la intimidad. En efecto, se limita citar una sentencia del tribunal Constitucional⁹¹ relativa a la instalación de un circuito cerrado de videovigilancia en el lugar donde el trabajador desarrolla su actividad laboral, que consideró que la medida “no [era] gratuita”, que era necesaria, y realizada por una vía adecuada, y a trasladarla al presente caso. A mi juicio, el simple traslado de una sentencia que no trata exactamente del mismo supuesto de hecho, y limitarse a aplicar el mismo razonamiento, valorando muy brevemente las circunstancias del caso presente, me parece poco acertado. Además, opino justamente que un sistema de videovigilancia no se configura como un instrumento móvil, con lo cual su ámbito de vigilancia es mucho más restrictivo que el uso de detectives privados, que pueden desarrollar una labor de vigilancia más preciso e intrusivo.

5. BREVE REFERENCIA A LA NORMATIVA FRANCESA

En Francia, según señalan Cyril Wolmark y Elsa Peskine en su manual “*Droit du Travail 2020*”⁹², también existe una presunción de uso correcto del crédito horario. Además, el representante dispone también de una amplia libertad para el uso de dicho crédito, y la información no se define como una exigencia legal, sino que es, en palabras de los autores, “eventual”, y se concreta principalmente en bonos de delegación. El artículo L2143-20 del Código del trabajo francés⁹³ señala que, para el ejercicio de sus funciones, el representante tiene un derecho de libre circulación en la empresa, lo que implica que puede tomar todos los contactos necesarios para el desempeño de su misión, sin perjuicio de que no obstaculice significativamente el trabajo de los empleados, lo que significa, según el manual, que una molestia leve o mediana es aceptable.

⁹¹ Cfr. STC de 10 julio 2000 (cit. p33).

⁹² Cfr. *Droit du travail 2020*, Auteurs : Cyril Wolmark / Elsa Peskine , decimotercera edición, DALLOZ, colección HyperCours, parución junio de 2019; p. 695.

⁹³ Code du travail, Versión consolidada, 1 de abril de 2020

La jurisprudencia francesa ha elaborado criterios jurisprudenciales que varían en función de la función representativa que ejerce el trabajador. Eso significa que el representante sindical no tiene el mismo control que el antiguo representante de los trabajadores (ahora incluido, desde el primero de enero de 2020, como miembro del CSE). En cuanto al representante sindical, tiene también una cierta libertad para el disfrute del crédito horario. Por ejemplo, se considera que la asistencia a una bolsa del Trabajo durante la visita del presidente de la república se considera como una actividad en defensa de los intereses de los trabajadores y por tanto imputable al crédito horario, como lo señala una sentencia de la Corte de Casación francesa del 23 de enero de 1990⁹⁴. Al ser muy reciente la condición de miembro del CSE, no existe por ahora jurisprudencia al respecto. En cuanto a los antiguos representantes de los trabajadores y miembros del comité de empresa, la jurisprudencia se mostraba mucho más restrictiva, al considerar uso indebido todo lo que no era directamente relacionado con la misión de defensa de los intereses colectivos. Por lo tanto, se consideró, por ejemplo, que el tiempo que los representantes del personal dedican a su información personal sólo puede incluirse en las horas de delegación si la información está directamente relacionada con una dificultad particular en su empresa, como lo señala una sentencia de la Corte de casación del 13 de diciembre de 2017⁹⁵.

⁹⁴ *Cfr.* Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 janvier 1990, 86-43.817

⁹⁵ *Cfr.* Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 décembre 2017, 16-14.132

CONCLUSIÓN GENERAL

En la primera parte, hemos podido destacar que el crédito horario se concreta como un derecho individual, lo que fue criticado por parte de la doctrina puesto que persigue intereses colectivos (como lo reconoce el propio Tribunal Supremo). En este sentido, su acumulación en una bolsa colectiva anual solo puede configurarse teniendo en cuenta una el crédito que corresponde a once meses, puesto que dicho crédito se encuentre necesariamente vinculado a la prestación individual de servicio, con lo cual se debe excluir el mes de vacaciones. Enseguida, hemos señalado que, si bien se puede concretar en una misma persona la función de representante unitario y de representante sindical, esto no le permite acumular el crédito que corresponde a ambas funciones. En cuanto al crédito horario que le corresponde en esta situación, hemos destacado que los dos cauces de representación se regulan por legislaciones diferentes, que establecen escalas diferentes a la hora de determinar el número de horas que corresponden al representante. En efecto, la representación unitaria se rige por el Estatuto de los trabajadores que se refiere al centro de trabajo, mientras que la representación sindical se rige por la Ley Orgánica de Libertad Sindical que se refiere a la empresa en su conjunto. Por lo tanto, en caso de acumulación, desde una sentencia importante del Tribunal Supremo de 2014 que resolvió una controversia jurisprudencial, el ámbito para tener en cuenta queda al libre albedrío del sindicato en virtud de su capacidad autoorganizativa que le reconoce la sentencia de 2014, y puede referirse a la Empresa en su conjunto. A título personal, opino la prohibición de la acumulación del crédito horario puede ser cuestionable, puesto que, son dos funciones distintas (y esto lo ha reconocido el propio tribunal supremo, cuando rechazó la idea de un paralelismo entre ambas representaciones⁹⁶), con lo cual me parece que tienen que ejercerse de manera separado. Además, cuando tales funciones se asumen por dos personas distintas, el derecho al crédito horario es ejercitable por los dos representantes, con lo cual podemos cuestionar el hecho de no reconocer las horas que corresponden a los representantes de los trabajadores en caso de que dichas funciones se concretan en una misma persona. Entonces podemos señalar que la prohibición de acumular las funciones de representantes unitario y representante sindical es de una cierta manera discutible. Hemos acabado con una referencia al supuesto del delegado de prevención, que es un

⁹⁶ Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de 18 julio de 2014 (*op. cit.* p.11) y el comentario de M. Miñarro Yanini (*op. cit.* p. 12).

representante unitario especial. En este caso, la norma especial de regulación ha establecido un crédito adicional en cuanto a las actividades que corresponden en especial a esta función cuando el delegado de prevención también es representante unitario. Sin embargo, no es siempre el caso puesto que los delegados de prevención tienen un modo de elección especial. Por esta razón, jurisprudencialmente se consideró que los delegados de prevención tienen derecho al mismo crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, podemos señalar que el crédito horario se configura como una garantía de independencia de los representantes, considerando que de algún modo todos pueden encontrarse en discrepancia con su empleador, sea por razones sindicales, sea por razones de seguridad o de prevención de riesgo.

En la segunda parte, hemos destacado en primer lugar el principio de omniequivalencia retributiva, que a mi juicio resulta perfectamente lógico. En base a este concepto, los trabajadores representantes no pueden sufrir ningún menoscabo en su remuneración, en el sentido de que en el ejercicio de su labor representativo no pueden recibir una cuantía inferior a la que cuando realizan efectivamente su trabajo. Este concepto legal y desarrollado por la doctrina permite justificar la inclusión de muchos conceptos salariales de remuneración, tales y como el complemento por mayor tiempo invertido, por ejemplo, así como la negativa a incluir las horas dedicadas al crédito horario en el cómputo de horas de absentismo a efectos de un incentivo económico. Sin embargo, en relación con los conceptos extrasalariales u optativos (dietas, horas extraordinarias no obligatorias), se negó su inclusión dentro de la remuneración del crédito horario, al no haberse producida la causa del devengo. En cuanto este criterio de la causa del devengo, que se aplica por parte de los tribunales, para rechazar la inclusión de ciertos conceptos extrasalariales o excepcionales en la remuneración del crédito horario, opino que si de manera general, la justicia tiene que basarse, en cuanto es posible, sobre hechos y no suposiciones, el principio de omniequivalencia retributiva puede justificar el uso de una ficción puesto que protege en definitiva el libre ejercicio de la libertad sindical, que es un derecho fundamental. Por lo tanto, quizás cuando existen conceptos que se vinculan a la prestación de servicios pero que, de manera estable y generalizada, se aplican cada vez que se realice la prestación de servicios, sería acertado realizar el promedio mensual de tales conceptos, incluso cuando dichos conceptos son extrasalariales u optativos.

En relación con la tercera parte, a título personal, opino que la presunción de probidad resulta perfectamente lógica, puesto que el derecho a la libertad sindical es un derecho fundamental, con lo cual tiene que beneficiarse de una protección reforzada. Sin embargo, pienso que a veces la jurisprudencia se muestra demasiado excluyente en cuanto a que conceptos entran dentro del concepto de uso indebido. Por ejemplo, cuando el empleado ha utilizado su crédito horario parcialmente para desempeñar funciones totalmente ajenas, opino que, aunque sea parcialmente, el criterio de apreciación de los tribunales tendría que ser un poco más restrictivo, puesto que, al actuar de esta manera, el representante, como lo hemos destacado, pero me parece muy importante recordarlo, no perjudica solo a la empresa sino también al conjunto de trabajadores representados. Para mí, incluso puede llegar a que el representante vulnere el derecho a la libertad sindical de los representados. En relación con el uso de empresas de detectives privados, este método me parece muy discutible, puesto que resulta, como ya señalado, a mi juicio muy difícil hacerle coincidir con la condición de no entrar en una vigilancia singular. Además, me parece que puede ir en contra de la seguridad jurídica, porque, si bien es totalmente legal, me parece que de un cierto modo rompe la confianza (que se alcanza a veces muy difícilmente) entre empresarios y organizaciones de representación de los trabajadores, pudiendo llegar a ser contraproducente. En efecto, si se convierte en una práctica generalizada puede generar un ambiente de desconfianza social, y opino que el control sobre todo ejercitado por parte del propio cuerpo representado, pero incluso con los métodos más tradicionales que permiten el control empresarial, sería más adecuado, con miras a mantener un espíritu de diálogo social pacífico entre trabajadores y empresarios.

Las breves comparaciones con la normativa francesa en materia de crédito horario a mi juicio nos han permitido entender que la conciliación de diferentes intereses en presencia, en concreto el de los trabajadores representados en primer lugar, sin olvidar que el empresario puede llegar a tener necesidades organizativas, y que el representante, a título individual, no tiene que ser perjudicado de ningún modo por ejercitar su función representativa, es bastante complicada, y que en grandes líneas en Francia la libertad en el uso del crédito horario parece más restrictiva. Además, la legislación francesa ha cambiado mucho durante los últimos años en relación con el derecho del trabajo, y, en el ámbito que nos concierne, las instancias de representación unitaria de los trabajadores han fusionado. Por lo tanto, no tenemos mucha perspectiva

para juzgar si estamos ante una simplificación de las figuras representativas de los trabajadores, para tener un único interlocutor y facilitar el dialogo (porque, como lo hemos destacado, parte de la doctrina española considera igualmente que el sistema actual es demasiado complicado), o si estas reformas pueden de una cierta manera menoscabar las protecciones que corresponden a los trabajadores. Sin embargo, según señala un artículo del periódico *Le Monde*, hemos de precisar que dicha fusión ha sido reclamada por los empleadores⁹⁷.

⁹⁷ Cfr. Belouezzane, S., « Réforme du code du travail : ce que contiennent les ordonnances », *Le Monde*, 31 de agosto de 2017.

BIBLIOGRAFÍA

1. LEGISLACIÓN [Versiones electrónicas - bases de Datos del Boletín Oficial del Estado y “Légifrance”]

Constitución Española, Aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978 Ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978 Sancionada por S. M. el Rey ante Las Cortes el 27 de diciembre de 1978. Publicada en: «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

Code du travail, Version consolidée au 1 avril 2020

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Organización internacional del Trabajo, C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).

Organización Internacional del Trabajo, R143 - Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)

2. JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional [Versiones electrónicas - base de datos Aranzadi]:

- Sentencia del Tribunal Constitucional de 19 noviembre 1980 [RTCT 1980, 6278]
- Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 40/1985 de 13 marzo. RTC 1985\40; Recurso de Amparo núm. 397/1984.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 25 octubre 1988 (RTCT 1988, 6231)
- Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 191/1998, de 29 de septiembre, F. 4.
- Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 30/2000, de 31 de enero, F. 4.
- Tribunal Constitucional (Sala Primera), Sentencia núm. 186/2000 de 10 julio. RTC 2000\186.
- Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 173/2001, de 26 de julio, F. 5.
- Tribunal Constitucional, Sentencia núm. 92/2005 de 18 abril. RTC 2005\92

Tribunal Supremo [Versiones electrónicas - base de datos Aranzadi]:

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 14 abril 1987. RJ 1987\2762
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 14 junio 1990. RJ 1990\5075
- STS 14 mayo 1991 (RJ 1991, 4099)
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 20 mayo 1992. RJ 1992\3581, Recurso núm. 1634/1991
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 28 noviembre 1997. RJ 1997\8919, Recurso de Casación núm. 1092/199.

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), Sentencia de 10 noviembre 1998. RJ 1998\9545, Recurso de Casación núm. 2123/1998.
- STS de 22 de noviembre de 2006 (RJ 2006, 9755) (fundamento de derecho tercero).
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia de 18 mayo 2010. RJ 2010\2524.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 30 abril 2012. RJ 2012\6090. Recurso de Casación núm. 47/2011.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 19 diciembre 2013. RJ 2013\8353; Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 555/2013.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), 18 julio 2014. RJ 2014\4781.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 15 octubre 2014. RJ 2014\5807. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1654/2013
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 30 enero 2015, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3221/2013 RJ 2015\1268.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), 23 marzo 2015. RJ 2015\2117
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), sentencia núm. 956/2016 de 16 noviembre. RJ 2016\5971, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3757/2014.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 192/2017 de 7 marzo. RJ 2017\1169, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 101/2016.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), sentencia núm. 405/2017 de 10 mayo. RJ 2017\2752.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 171/2019 de 6 marzo. RJ 2019\1897. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1052/2017.

Tribunales superiores de Justicia [Versiones electrónicas - base de datos Aranzadi]:

- Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social), sentencia núm. 357/1995 de 26 abril. AS 1995\1730, Recurso de Suplicación núm. 37/1995. [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 de enero de 1997, (AS 1997, 847) R.6814/96 [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social) núm. 7134/1999 de 18 octubre [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 3 diciembre 2001 (rec. núm. 2031/2001)
- Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección Única), sentencia de 6 mayo 2003. AS 2003\2420 [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección2ª) núm. 3172/2003 de 28 octubre [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].

- Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social, Sección1ª), sentencia núm. 2070/2004 de 19 octubre. AS 2004\3545. Recurso de Suplicación núm. 1595/2004.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª), sentencia núm. 193/2006 de 13 marzo. AS 2007\29, Recurso de Suplicación núm. 793/2006
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 2354/2007 de 27 marzo. AS 2007\2266, Recurso de Suplicación núm. 1511/2006.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección5ª), Sentencia núm. 968/2008 de 2 diciembre. JUR 2009\89626, Recurso de Suplicación núm. 5269/2008.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), sentencia núm. 99/2009 de 12 enero. JUR 2009\142980, recurso de Suplicación núm. 245/2008.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 22 septiembre 2010 (rec. núm. 551/2010 (LA LEY 168378/2010).
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 15 de febrero de 2011, Rec. Suplicación 4011/2010
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 3016/2011 de 13 junio. AS 2011\1871, Recurso de Suplicación núm. 1674/2011.
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 3369/2011 de 20 diciembre. AS 2012\150. Recurso de Suplicación núm. 1023/2011.
- Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 1271/2015 de 25 septiembre. AS 2016\160.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección4ª), sentencia núm. 49/2016 de 22 enero. AS 2016\149 [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].
- Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1ª), núm. 1083/2017 de 28 agosto. [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].
- Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 642/2018 de 13 junio. AS 2019\1197, Recurso de Suplicación núm. 1122/2017 [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].
- STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia de 20 diciembre 2018. AS 2019\1063; Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 213/2015 de 14 diciembre. AS 2016\119 [Versión electrónica - base de datos Aranzadi].
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª), Sentencia núm. 610/2019 de 31 mayo. JUR 2019\215276. Recurso de Suplicación núm. 1261/2018.

Tribunal Central de Trabajo (STCT 19 noviembre 1980 [RTCT 1980, 6278], citada por el artículo *“La inclusión del complemento de las horas extraordinarias en la retribución del crédito horario de los representantes de los trabajadores”* (Tomás Jiménez, N., Profesora Ayudante. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada).

Corte de Casación francesa [Versiones electrónicas - base de datos Légifrance]:

- Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 mars 1989, 86-41.648
- Cour de Cassation, Chambre sociale, 23 janvier 1990, 86-43.817
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 octobre 2008, 07-40.524 07-42.927
- Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 décembre 2017, 16-14.132
- Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 11 septembre 2019, N° de pourvoi: 18-23764

3. OBRAS DOCTRINALES

Almendro González, M.A., Universidad de Granada, Universidad de Granada, “*El control empresarial de la actividad de los representantes de los trabajadores*”, publicado en la Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 150, 2019 (Ejemplar dedicado a: Monográfico sobre las facultades de control empresarial ante los cambios tecnológicos y organizativos), págs. 299-329.

Álvarez Cuesta, H., Profesora ayudante, derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la Universidad de León Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 43 (2016), “*Uso y abuso del crédito de horas por los representantes de los trabajadores*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 43 (2016), p. 75-111.

Fernández García, A., Universidad Rovira i Virgili de Tarragona, “*El uso abusivo del crédito horario y su control por parte de detectives privados*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 26 (2011), p. 256-275.

Miñarro Yanini, M., *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)*, publicado en la revista Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social; Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, revista mensual n° 381, diciembre 2014, p. 163-167.

Miñarro Yanini, M., “*Otro “juicio salomónico”, carácter colectivo, pero trato individual para el crédito horario*” (Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 23 de marzo de 2015, rec. núm. 49/2014), publicado en la revista Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social; Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, revista mensual n° 389-390, agosto 2015, p. 130-134.

Molero Mangano, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, decimoquinta edición, 2017, 1129 páginas.

Nietos Rojas, P., Profesora Ayudante Doctora Universidad Carlos III de Madrid: “*Crédito horario y garantía de indemnidad de los representantes legales. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de mayo de 2018*”.BIB 2018\12403 Publicación: Revista de Información Laboral num.8/2018 parte Jurisprudencia; Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018; p. 153-166

Practicum Social 2017. BIB 2017\169, Editorial Aranzadi, S.A.U., enero de 2017. ISBN978-84-9099-110-7; 46 páginas

Rojo Torrecilla, E., “*¿El crédito horario como derecho colectivo y no meramente individual? No es de este parecer el TS. Nota crítica a la sentencia de 23 de marzo*

(con voto particular de seis magistrados y magistradas).” Publicado en su blog el 4 de julio de 2015: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2015/07/el-credito-horario-como-derecho.html>

Romeral Hernández, J., Profesora Contratada Doctor (acreditada Titular de Universidad). Universidad Rey Juan Carlos: “*Derechos de información, consulta y crédito horario del Delegado de Prevención a la luz de la jurisprudencia*”
Publicación: Revista Española de Derecho del Trabajo num.209/2018 parte Estudios, págs. 23-62. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2018.

San Martín Mazzucconi, C., “*Utilización del crédito horario fuera de las horas de trabajo: un debate a actualizar*”. BIB 2002\1570. Universidad Rey Juan Carlos, Publicación: Revista Doctrinal Aranzadi Social paraf.num.3811/2002 parte Presentación, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2002.

Tomás Jiménez, N., Profesora Ayudante. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada: “*La inclusión del complemento de las horas extraordinarias en la retribución del crédito horario de los representantes de los trabajadores*”. BIB 2008\2389. Publicación: Revista Doctrinal Aranzadi Social num.13/2008 parte Fichas de Jurisprudencia. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2008, p117-125.

4. RECURSOS DE INTERNET

Artículos de prensa :

- Mucientes, E., “*Liberados sindicales... Quiénes son, cuántos hay y cuánto cuestan*”, *El Mundo*, 21 de julio de 2012.
<https://www.elmundo.es/elmundo/2012/07/18/economia/1342609309.html>
- San Fulgencio Gutierrez, J. A. “*Traslado de centro de trabajo y derechos laborales*”, *El País*, 26 de julio de 2004:
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2004/07/26/economia/1090954548_850215.html
- Belouezzane, S., « *Réforme du code du travail : ce que contiennent les ordonnances* », *Le Monde*, 31 de agosto de 2017 :
https://www.lemonde.fr/politique/article/2017/08/31/reforme-du-code-du-travail-ce-que-contiennent-les-ordonnances_5179082_823448.html#BKp8WHr4SwPPwj2.99

Página web del ayuntamiento de Madrid, gastos de personal relativo al personal sindical (disponible en <https://transparencia.madrid.es/portales/transparencia/es/Recursos-humanos/Informacion-sindical/Coste-de-la-actividad-sindical-2017/?vgnextfmt=default&vgnextoid=8c4cfe087e17f510VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=3159508929a56510VgnVCM1000008a4a900aRCRD>)

Página web del gobierno español, guía Laboral - la representación colectiva:
http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_3.htm