



PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Universidad de Cádiz

CRÉDITO HORARIO

*S. Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social),
de 5 de octubre de 2004 (Rec. núm. 360/2004)*

MARÍA DEL JUNCO CACHERO *

SUPUESTO DE HECHO: D.^a F., D.^a A. y D.^a G. prestan servicios como Coordinadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio para la empresa Servirecord, S.A. que presta tal actividad por contrato con el Ayuntamiento de Palma.

En noviembre de 2002 se celebraron elecciones en la empresa y resultó elegido un Comité de Empresa de nueve miembros, tres de ellos las actoras. Cada miembro tiene un máximo de 20 horas sindicales mensuales. Los restantes seis miembros del Comité de Empresa tienen la categoría de Trabajadores Familiares y cuando desempeñan tareas sindicales son sustituidos por otros compañeros.

Junto a las actoras hay otras tres Coordinadoras que no pertenecen al Comité de Empresa del Servicio de Ayuda a Domicilio, y las seis tienen el mismo horario: 37,5 horas semanales y hacen el mismo número de permanencias mensuales. Cada Coordinadora lleva un máximo de cien expedientes. Cuando una Coordinadora miembro del Comité realiza funciones sindicales, si durante ese tiempo surgen incidencias respecto a sus expedientes, lo resuelve la Coordinadora que realiza la permanencia.

RESUMEN: La Unio General de Treballadors en defensa de los intereses de las trabajadoras D.^a F., D.^a A. y D.^a G., contra la Empresa Servirecord, S.A. interpuso demanda: en el sentido de obtener una disminución de su carga de trabajo por ser integrantes de un órgano representativo. Se dictó la sentencia de 28 de febrero de 2004 por el Juzgado de lo Social

* T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

núm. 3 de Palma de Mallorca, que absolvía a la empresa demandada de las pretensiones formuladas en su contra.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por el Letrado D. M. R. M. en nombre y representación de las actoras, dictándose la sentencia de 5 de octubre de 2004, por el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), que estima el recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm.3 de Palma de Mallorca, la cual revoca y deja sin efecto. Se declara que las actoras tienen el derecho a que la empresa demandada, Servirecord S.A., les reduzca su volumen de trabajo en proporción al tiempo de crédito horario que cada una utilice, condenando a la referida empresa a estar y pasar por dicha declaración y a efectuar dicha reducción proporcional de volumen.

ÍNDICE

1. CRÉDITO HORARIO. HORAS MENSUALES
2. TRABAJO EFECTIVO-TRABAJO DE REPRESENTACIÓN

1. CRÉDITO HORARIO. HORAS MENSUALES

Podría afirmarse¹ que el crédito horario se concreta en el número de horas mensuales que pueden disfrutar los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones² de representación. Art. 68.e) E.T.³.

¹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y PÉREZ CAMPOS, A.: «Las garantías de los Representantes de los Trabajadores (Estudio del Artículo 68 E.T.)». *Cuadernos de Aranzadi Social* núm 19. Aranzadi. Navarra 2004, pág. 141.

² El Convenio núm. 135 OIT, que fue ratificado por el Estado español el 8 de noviembre de 1972, dispone textualmente en su art. 2.1: «Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones». Así mismo, la Recomendación núm. 143 OIT, aprobada el 2 de junio de 1971, en su ap. 1.12 declara que para el desempeño eficaz de las funciones de los representantes de los trabajadores, «éstos deberán disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, servicios, congresos y conferencias sindicales, y este tiempo libre deberá ser otorgado sin pérdida de salario».

³ Art. 68.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en adelante E.T.: «Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa: 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

Las actoras, miembros las tres del Comité de Empresa, pretenden que se disminuyan sus tareas laborales proporcionalmente al tiempo que dedican al ejercicio de funciones representativas en uso de las 20 horas de crédito mensuales retribuidas que les corresponden⁴.

Una vez determinadas el número de horas, en este caso 20, éstas se convierten en un «tiempo máximo» del que dispone el trabajador para sus tareas representativas. Uno de los principales problemas que se plantea es delimitar si el término «mensual» que dispone el E.T. debe aplicarse estrictamente o si por el contrario es un mero indicador temporal que de ser necesario, no se ciña estrictamente al periodo concreto de cada mes. Existen dos posturas⁵ de la doctrina diferentes al respecto. Para un sector, cuyo criterio se califica de «rígido», las horas correspondientes a un determinado módulo mensual, para un representante (se hace referencia al trabajador que utiliza por sí mismo su propio crédito, no al caso de acumulación)⁶ y que no han sido utilizadas, por cualquier razón, no son disponibles transcurrido un mes.

Por el contrario, otro sector calificado como «flexible», se opone a tal criterio entendiendo que éste no se acomoda a los principios flexibles que inspiran, no sólo al régimen horario, sino también al E.T. en su conjunto, y aun propicia, por otra parte, un consumo artificioso del crédito. Así se afirma que el módulo temporal no supone un encasillamiento al crédito horario, sino que debe considerarse tan sólo a efectos de referencia para fijar la concreta cuantía de los respectivos representantes⁷.

En el supuesto que aquí nos ocupa, a las trabajadoras se les han asignado 20 horas de crédito mensuales, y no parece que en ningún momento,

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. Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración».

⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), de 5 de octubre de 2004.

⁵ MARTÍNEZ MENDOZA, J. M. F.: «Buena fe y abuso del crédito horario sindical». *Relaciones Laborales* 1998, pág. 359.

⁶ Expresamente cabe que por convenio colectivo se establezca la acumulación, en todo o en parte, de las horas correspondientes a un representante a favor de otro u otros, pudiéndose llegar incluso a la fórmula de los representantes habitualmente denominados liberados (se entiende, del trabajo), que acumulan horas de ausencia retribuida de trabajo hasta un nivel equivalente a la jornada laboral que les sería de aplicación. GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: *La Regulación Legal de los Representantes de los Trabajadores en la Empresa*. Fundación Confemetal. Madrid 2000, pág. 80.

⁷ TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*. Tecnos 1988, pág. 118.

se prevea el que sí éstas no fueron usadas en el plazo del mes, puedan ser acumuladas o disfrutadas en el mes siguiente, si sus funciones representativas así lo demandasen.

Algún sector doctrinal⁸ asemeja este módulo temporal mensual, al módulo temporal semanal que para la jornada máxima se establece en el art. 34.1 E.T.⁹, pero no podemos perder de vista que deben ser las partes las que puedan convenir el módulo temporal de cómputo que estimen mas conveniente, sin que para ello sea obstáculo el módulo semanal legalmente fijado. Sin embargo para el crédito horario la norma no contempla tal posibilidad, pues ese pacto tan solo se establece para la acumulación de horas en uno o en varios miembros de la representación, pero no para pactar hasta donde temporalmente llega el disfrute de las horas de representación que se les atribuya.

Sí la pretensión es que el límite mensual no exista, pero si el disfrute total de las horas, no debiera compararse con preceptos legales que establecen la posibilidad de acuerdos distintos a lo establecido legalmente, sino quizás debiera traerse a colación interpretaciones jurisprudenciales que al respecto han defendido esta postura flexible, pues realmente la utilización de las horas para funciones representativas es algo casuístico, donde quizás la norma general sea lo anómalo y las diferencias, lo común o normal¹⁰.

El problema que se nos plantea en la sentencia que comentamos, es que las Coordinadoras cuando tienen que hacer uso de sus horas de representación, y surge alguna incidencia con respecto a los expedientes que deben llevar, serán aquéllas que en ese momento o bien no ejerzan funciones representativas o bien no sean miembros del Comité, las que deban hacerse cargo del trabajo, por lo que ellas solicitan que «la empresa reduzca el volumen de trabajo que les encomienda, proporcionalmente a las horas de crédito horario que cada una utilice»¹¹. Curiosamente aquí no se está solicitando la reducción en proporción a las 20 horas mensuales respecto a su jornada laboral, sino que tal como queda indicado, tan solo en proporción a

⁸ TUDELA CAMBRONERO, G. *Las garantías...*, *op. cit.*, págs.119 y 120.

⁹ Art. 34.1 E.T.: «La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual».

¹⁰ En este sentido se pronunció la STCT de 24 de julio de 1986 o como señala MARTÍNEZ MENDOZA, J. M. F.: «Buena fe...», *op. cit. Relaciones Laborales* 1998, pág. 341: «Supongamos que, ante un eventual problema, el representante decide reservar su crédito para un correcto afrontamiento futuro de aquel. La posible utilización del crédito no consumido en el mes anterior en estos supuestos es tanto más recomendable si se tiene en cuenta la no previsión en nuestro ordenamiento de la concurrencia de circunstancias excepcionales que permitan superar la cuantía del crédito mensualmente establecida».

¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), de 5 de octubre de 2004.



aquéllas «que cada una utilice». Quizás esto no sea demasiado fácil para la empresa, pues como bien es conocido, el representante puede utilizar las horas libremente, sin sobrepasar claro está su límite establecido. De este modo será complicado poder organizar la actividad de la empresa o la carga de trabajo, si no se conoce cuántas de las horas asignadas se van a utilizar. Quizás la sentencia debió inclinarse por una reducción proporcional a las horas de crédito y no una reducción en base a las horas que usó, pues de esta forma la reducción que pretenden no la conocerán nunca a priori, y por tanto cada vez que deban volver a hacer uso de sus horas, las demás tendrán que sustituirlas.

«Las actoras tienen derecho a que su carga laboral disminuya en proporción al tiempo de crédito horario de que hagan uso»¹². Pero ésto es un tema en el que la sentencia no entra y por tanto no se decanta por ningún método de imponer la reducción: «tendrá que ser la empresa, en ejercicio de su poder de dirección, la que lo haga, adoptando las medidas organizativas que considere más adecuadas y factibles»¹³. En este sentido el trabajador, o en este caso las trabajadoras, se sitúan cuando hacen uso de su crédito de horas, en una diferente posición a la típica de prestación de trabajo y además, el empresario viene obligado a colaborar con el representante de forma que éste no encuentre obstáculos en el desarrollo de las actividades para cuya obtención el crédito se concede¹⁴.

Por todo ello, este crédito horario, se use o no, se acumule o no, se disfrute o no, tal como veremos a continuación tiene la consideración de trabajo efectivo; de ahí la pretensión de las actoras de que fuera reducida su carga laboral, pues cuando actúan en funciones representativas, están trabajando en el amplio sentido del término.

2. TRABAJO EFECTIVO-TRABAJO DE REPRESENTACIÓN

En la sentencia que comentamos, se resalta que cada una de las actoras tienen la misma carga de trabajo y el mismo horario, que las otras tres trabajadoras que desempeñan análogo puesto de trabajo, esto es, cien expedientes y una jornada de 37,5 horas semanales.

El disfrute del crédito horario que el art. 68.e) E.T. concede a los miembros de los comités de empresa y delegados de personal debe reflejarse, ló-

¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), de 5 de octubre de 2004.

¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), de 5 de octubre de 2004.

¹⁴ TUDELA CAMBRONERO, G.: *Las garantías...*, op. cit. Tecnos. Madrid 1988, pág. 117.

gica y necesariamente, en una reducción correlativa¹⁵ de la carga laboral que corresponde a los interesados. Si en atención a la duración de la jornada ordinaria se asigna a determinada categoría profesional un volumen de tareas concreto que realizar, este volumen habrá de disminuir por fuerza en el supuesto de que el tiempo normal de trabajo se acorte por imperativo legal. En otras palabras: a horario inferior ha de corresponder menor carga de trabajo.

De otra manera se rompe el equilibrio de la ecuación carga de trabajo-jornada prevista con carácter general inicialmente, pues entonces, al exigirse al trabajador afectado que ejecute idéntica magnitud de tareas que sus compañeros, se le obliga, bien a desplegar en su actividad un esfuerzo de prestación mayor y un rendimiento más intenso que el parámetro considerado tipo, bien a consumir su tiempo complementario.

Y es más, se desvirtúa y vacía de contenido el derecho que, con la finalidad de garantizar el eficaz desempeño de las funciones de representación y defensa de los derechos de los trabajadores, establece el mencionado art. 68.e) del E.T. El tiempo que se trabaja de menos en virtud del crédito horario no puede compensarse luego trabajando de más¹⁶.

El art. 68.e) E.T. no se pronuncia¹⁷ acerca de cuándo deba desarrollarse el crédito de horas, ni sobre si debe desarrollarse dentro de la propia jornada establecida por la ley para el representante. Distingue este autor dos conclusiones bien diferenciadas: una, para la cual las horas de representación cuentan dentro del crédito de horas, sin perjuicio del momento en que el representante legal las use o no, ya que se asimilan a tiempo efectivo de trabajo, aunque no coincida con la jornada o turno de trabajo; y otra, que considera que las funciones de representación pueden realizarse dentro y fuera de la jornada de trabajo, es decir, en cualquier momento, pero sólo entran dentro del crédito las que coincidan con la jornada o turno de trabajo y, desde luego, las realizadas fuera de ese tiempo, no cuentan para el crédito.

El supuesto que nos ocupa parece reconducirnos a la primera de las posturas establecidas, pues en la misma sentencia, no referida a las actoras, sino a otras integrantes del Comité de Empresa, queda claramente expuesto que «las restantes integrantes del Comité, al tener categoría de cuidadoras, son sustituidas durante las horas de actividad representativa por otras trabajadoras, de manera que su volumen total de trabajo se disminuye efectiva-

¹⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), de 5 de octubre de 2004.

¹⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), de 5 de octubre de 2004.

¹⁷ MARTÍNEZ MENDOZA, J. M. F. «Buena fe...», *op. cit. Relaciones Laborales* 1998, pág. 372.

mente en proporción a esas horas»¹⁸. Esta situación no es extensible a las actoras. Por tanto, el empresario para unas dispone reducción del trabajo encomendado en base a las horas de representación y para otras, y seguramente en atención al trabajo que desempeñan, dispone que durante el tiempo que dediquen a las tareas representativas, sus propias compañeras asuman los incidentes que sucedan, sin preverse sustitución alguna por otras trabajadoras, como ocurre en el caso de las cuidadoras.

El uso por los representantes del crédito horario correspondiente implica para el empresario la necesidad de sustituir a los trabajadores que no prestan efectivamente servicios por el desarrollo de funciones representativas. Si el empresario no efectúa esta sustitución, el trabajo no realizado por los representantes puede sobrecargar el del resto de los trabajadores; lo que puede provocar en ellos un rechazo al ejercicio de las funciones representativas¹⁹. Razón por la que se considera que la sistemática actitud del empresario de no sustituir a los representantes podría configurar un atentado al derecho de libertad sindical. Ello con la salvedad de que «ocasionalmente, la ausencia de algún representante sindical durante algunas horas o una jornada no es sustituida por razones organizativas, dada la premura del preaviso del uso del crédito horario, lo cual produce, en algún caso, un cierto incremento en los restantes integrantes del turno, pero sin que ello origine un rechazo directo a la gestión sindical, ni constituya un medio de obstaculizar por omisión la libertad sindical»²⁰.

Además, debería efectuarse un análisis caso por caso para tratar de determinar si las funciones de representación podrían haberse realizado durante el horario de trabajo o no. De esta forma si se han desempeñado funciones de representación fuera del horario de trabajo²¹, cuando en realidad

¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), de 5 de octubre de 2004.

¹⁹ ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral*. Tirant lo Blanch. Valencia 1995, pág. 121.

²⁰ ALBIOL MONTESINOS, I.: *Los representantes de los trabajadores...*, *op. cit.* Tirant lo Blanch. Valencia 1995, pág. 122. «La necesidad de sustituir al representante que utiliza el crédito de horas justifica en alguna ocasión que el representante no acuda a completar su jornada después de realizar sus funciones representativas: «dada la actividad profesional que efectúa el actor, vigilante jurado de una empresa de seguridad, es muy posible que al tener que ausentarse parte de su jornada en razón al comentado crédito horario, difícilmente sería útil y aprovechable para su trabajo en el resto de la jornada, pues el servicio o vigilancia que tuviese que efectuar tenía necesariamente que haber sido cubierto por otro empleado». TS 21 de enero de 1991. Ar. 66.

²¹ En un primer momento la jurisprudencia sostenía que entran dentro del crédito de horas las que coincidan con la jornada de trabajo, pues precisamente por la naturaleza de permisos retribuidos que tienen esas ausencias, se tomarán en consideración tan sólo aquellas horas que coincidan con las de trabajo. STCT de 10 de enero de 1983. Posteriormente «en la

podría haberse utilizado éste, el representante estaría realizando una opción personal de sacrificar su tiempo de descanso para el desempeño de tareas de representación y, por tanto, el tiempo dedicado a las mismas no podrá ser computado como crédito horario²². Por el contrario, si por la naturaleza de las funciones a desempeñar, el representante se ve obligado a ejercerlas fuera del horario de trabajo, el tiempo dedicado a éstas si deberá ser considerado como crédito horario²³.

En definitiva, las demandantes tienen derecho a que la empresa reduzca el volumen de trabajo que les encomienda, proporcionalmente a las horas de crédito horario que cada una utilice. Las objeciones que contra esta conclusión aduce la empresa, no son para el tribunal juzgador aceptables. No es cierto que las actoras dispongan de 10 horas mensuales remuneradas y no trabajadas porque su contrato fija la jornada en 40 horas y sólo realizan 37,5. El conjunto de Coordinadoras cumple este último horario, según se declara probado, y, sea cual sea la causa por la que se rijan, es el que debe tomarse como referencia por ser el común a todo el personal. Al aminorarse la carga laboral de las actoras, se producirá, de otro lado, un excedente de tareas que otros habrán de asumir. Resulta obvio, sin embargo, que no incumbe a las trabajadoras solventar el problema. Tendrá que ser la empresa, en ejercicio de su poder de dirección, la que lo haga, adoptando las medidas organizativas que considere más adecuadas y factibles²⁴.

última época del TCT ya existían sentencias progresistas (en el sentido de considerar el crédito de horas a disfrutar incluso fuera de la jornada laboral), no lo es menos que las sentencias de los TSJ estiman que las funciones de representación se fundamentan en el interés colectivo de los trabajadores, y no en el interés personal del representante (STS de 20 de mayo de 1992 y STSJ Comunidad Valenciana de 10 de septiembre de 1996), adoptando la ya reiterada doctrina del TS (sentencias de 10 de enero, 12 de febrero, 31 de mayo, 5 y 28 de junio y 19 y 21 de septiembre de 1990), lo que da pie a considerar que los representantes tienen derecho a realizar su función sin ser sometidos a vigilancia singular, porque la función de representación puede desplegarse en bares y lugares públicos, ya que alegar estas circunstancias, no son suficientes para destruir la presunción de utilización correcta de la reserva de horas». MARTÍNEZ MENDOZA. J. M. F.: «Buena fe...», *op. cit. Relaciones Laborales* 1998, pág. 373.

²² SEMPERE NAVARRO, A. V. y PÉREZ CAMPOS, A.: *Las Garantías...*, *op. cit.* Aranzadi. Navarra 2004, pág. 158.

²³ Hay una STSJ de Andalucía (Sevilla) de 20 de marzo de 1995 que establece que «cuando se tiene un horario de trabajo que no permite su coincidencia con las funciones propias de las actividades representativas, el tiempo invertido ha de compensarse con tiempo de descanso equivalente, pues de otro modo se daría el absurdo de que el representante consumiera su jornada de trabajo sin utilizar el crédito horario».

²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social), de 5 de octubre de 2004.