

Control empresarial del uso del crédito horario y ausencia de vulneración del derecho de libertad sindical.

Francisco A. Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.

Resumen: *La sentencia comentada concluye, como doctrina unificada, que no constituye lesión de la libertad sindical que la empresa requiera una genérica justificación del fin a que se ha aplicado el crédito horario (asamblea, reunión, formación, congreso, etc.), dejando de abonar el salario del tiempo que queda sin justificar, aunque sin adoptar medida sancionadora ni impedir su disfrute.*

Palabras clave: *Libertad sindical. Libertad de asociación. Crédito horario. Control de la actividad laboral.*

Abstract: *La sentenza in esame conclude, come dottrina unitaria, che non costituisce una violazione della libertà sindacale il fatto che l'azienda richieda una giustificazione generica della finalità per la quale è stato applicato il credito di tempo (assemblea, riunione, formazione, congresso, ecc.), senza corrispondere la retribuzione per il tempo che rimane ingiustificato, pur senza adottare un provvedimento sanzionatorio o impedirne l'utilizzo.*

Keywords: *Libertà sindacale. Libertà di associazione. Credito per l'orario di lavoro. Controllo dell'attività lavorativa.*

I. Introducción

Debe recordarse que el art. 68 ET reconoce, en su apartado e), el derecho de los representantes legales o unitarios al disfrute de un crédito horario cuya finalidad no es otra que permitir el desarrollo de las funciones propias de su actividad representativa. Dicho de otro modo, se trata de la concesión de un permiso retribuido para el ejercicio de sus “funciones sindicales o de representación de personal” (art. 37.3 e) ET).

A tal fin, se dispone una escala con un número de horas en función de la plantilla. Un número de horas que responde a la necesidad de dar cobertura a las tareas que se incluyen entre las funciones definidas en el art. 64 ET -STS de 17 de junio de 2002 (RJ 2002, 7908).

Tal derecho, por tanto, que viene condicionado a su elección como representante, tiene una configuración legal, si bien, no se puede separar, de un modo absoluto, del derecho de libertad sindical. En cualquier caso, la relación entre ambas esferas, esto es, entre la naturaleza legal y constitucional del derecho que se ejercita por la persona que ostenta la condición de representante, no es una cuestión que pueda tener una lectura única y, en parte, merece un comentario en las reflexiones que a continuación se desarrollan.

Sea como fuere, aún más si la labor representativa y los instrumentos que se facilitan para ello se vinculan con el contenido del derecho de libertad sindical, implican un grado de tutela que permita el ejercicio del derecho de manera plena. En este sentido, el disfrute de las facultades, prerrogativas o garantías que se desprendan de aquel, deberían hacerse de un modo amplio y flexible, evitando, en la medida de lo posible, la interferencia o intromisión de la parte empresarial, en tanto que resulta ajena a un derecho cuya titularidad exclusiva -y excluyente- es de la parte social.

Ello ha llevado a que cuando una persona trabajadora, elegida como representante unitaria, ha utilizado su crédito horario para el desarrollo de las funciones que les son propias, la doctrina y jurisprudencia ha sido flexible al considerar qué tipo de actuaciones se encuentran reguladas dentro del ámbito del mismo^[1] cabiendo todas aquellas que de un modo directo o indirecto se relacionen con la representación en la empresa^[2]. Entre las mismas cabría considerar aquellas actividades que se desarrollan bajo la genérica denominación de “horas sindicales”^[3]. La duda que se plantea, y que pretende resolver esta resolución judicial, es hasta qué punto puede el empleador cuestionar esa presunción de uso regular del crédito horario mediante la exigencia de justificación sobre el tiempo dedicado a ese fin. Y en qué medida ello puede suponer una vulneración, en su caso, del derecho de libertad sindical.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: STS-SOC núm. 903/2024, de 11 de junio.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD núm. 472/2021.

ECLI:ES:TS:2024:1252

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El problema que se suscita es bien simple, reconducible al siguiente esquema que se resume en dos puntos clave:

1. Reconocimiento del derecho al crédito horario

En el ámbito de esta empresa, cuando los representantes legales de los trabajadores comunican que van a hacer uso de su crédito horario, no se les niega el permiso. Esto es, no se le impide su actividad representativa que pueden seguir desarrollando, si bien, a partir de determinada fecha se condiciona la percepción de abono de salario de las horas dedicadas a las tareas representativas, a la justificación de las mismas.

2. Exigencia de justificación del uso del crédito horario

Como se ha señalado, a partir de una fecha determinada, la dirección de la empresa exige la justificación del uso de las horas destinadas al crédito horario. Justificación que requiere independientemente de las siglas bajo las que actúe el concreto representante: “la empresa emite un comunicado poniendo de relieve la necesidad de indicar genéricamente el tipo de actividad que va a asignarse el tiempo interesado (asamblea, congreso, reunión, etc.)”. A estos efectos, si no concurre la justificación solicitada, no se afecta al disfrute de las horas, pero sí a su retribución. De este modo, cuando la demandante comunica 70,50 horas de crédito horario, la empresa no procede a su abono por entender que no se ha concretado la justificación

exigida y las considera, por tanto, ausencias sin justificar que no son objeto de sanción, pero sí de merma de retribución por el período no trabajado.

De manera muy gráfica queda señalado en el texto de la sentencia: “A diferencia de lo que acaece en la mayoría de los supuestos que han propiciado el surgimiento de nuestra doctrina sobre el tema, aquí no hay sanción. Lo que hace la empleadora es considerar las injustificadas como ausencias no generadoras de permiso remunerado y entender que no se ha devengado la remuneración correspondiente a ese tiempo.

Tampoco estamos ante un veto u obstáculo frontal al desempeño de actividades sindicales durante las horas litigiosas pues lo sucedido es que las horas reclamadas por la accionante “no se le han abonado pero no se le ha denegado ninguna hora” (HP Cuarto).

En resumen: cuando se aporta la justificación genérica pedida por la empresa (como han hecho otros trabajadores; HP Quinto) la empresa abona el permiso y sucede lo contrario si la justificación dada para la ausencia es equivalente a la reiteración de la hipótesis legal (“funciones de representación”).

Esa, y no otra cuestión [...] es la que debemos solventar. Y además, desde la perspectiva propia de la modalidad procesal elegida: la de vulneración de la libertad sindical”.

En síntesis, el problema suscitado se concreta en una cuestión básica y otras anexas: ¿es posible exigir a un representante unitario que justifique a qué ha dedicado las horas comunicadas como crédito horario? ¿Y tiene ello transcendencia constitucional? ¿afecta al derecho fundamental de Libertad Sindical?

La respuesta a estos interrogantes se estructura, en la presente sentencia, de un modo claro. De una parte, se entiende que la exigencia de justificación, por los motivos que más adelante se concretan, es válida, pero, de otra, no entra a valorar la conexión entre el problema de legalidad ordinaria y su posible transcendencia constitucional, pero porque es algo que no es objeto de cuestionamiento en este proceso. De hecho, lo que se plantea es una íntima conexión entre representación legal y derecho de Libertad Sindical que, no obstante, entendemos que podría razonar una reflexión sobre este particular, ya que, si el fallo hubiera sido contrario, la exigencia de justificación respecto de las horas derivadas del art. 68 e) ET sí se habría considerado una vulneración de aquel derecho. Es esencial, por tanto, analizar el paralelismo entre representación legal y representación sindical, así como las garantías que se aplican en uno y otro caso. Hasta tal punto es así que el objeto del proceso es el de vulneración de derechos fundamentales, de cognición limitada, lo que evita un pronunciamiento distinto o más extenso de lo que supone este estricto y concreto debate judicial.

IV. Posición de las partes

El Fundamento Jurídico Cuarto resulta absolutamente clarificador para fijar la posición de las partes. Del mismo se desprende que:

a) La demandante, delegada de personal en la empresa por la organización sindical CIG, impugna la decisión empresarial de exigir la justificación del uso del crédito horario y la aplicación posterior de los efectos consiguientes cuando considera que ésta no se ha producido. “La cuestión que se plantea consiste en dilucidar si el preaviso y la justificación del uso del crédito horario exigido por la empresa constituye una vulneración de los arts. 37 y 68ET y, en consecuencia, de la libertad sindical de la recurrente”.

b) Por su parte, la empresa, CONTACTNOVA S.L, entiende que la justificación genérica que aporta la representante unitaria, se limita a reproducir el tenor legal “para el ejercicio de las funciones como delegado de personal al amparo del derecho de libertad sindical”, mientras que lo que se ha exigido es especificar la concreta

naturaleza de la actuación a desarrollar en el marco de aquella. Esto es, si se trata de una reunión, de un curso, etc.

El Ministerio fiscal entiende que no se vulnera el derecho de libertad sindical, en tanto que razona que solo una exigencia excesivamente rigurosa y estricta de la actividad desarrollada podría entender una limitación de la libertad de la demandante para el desarrollo de su actividad sindical.

V. Normativa aplicable al caso

Siguiendo la lógica ordenada del ponente en sus resoluciones, de un claro matiz pedagógico, el Fundamento Jurídico Primero, en su apartado cuarto, relaciona los principales preceptos aplicables invocados en el recurso, con el objeto de facilitar la comprensión del razonamiento argumental de la resolución. En cualquier caso, debemos sumar a los mismos, algún otro que de manera instrumental se refiere en la sentencia para alcanzar el fallo. La relación de preceptos es, por tanto, la que se enumera de manera esquemática a continuación:

- Art. 135 OIT: Como expresamente se señala en la resolución: "Conforme a su artículo 2º Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la Empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones (apartado 1), aunque La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la Empresa interesada (apartado 3).

La Recomendación nº 143 OIT precisa también que "a fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones" deberían disfrutar del tiempo libre necesario no sólo para el desempeño de labores que respondan stricto sensu a la idea de representación de los trabajadores en cuyo nombre actúan, sino también para "asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales", procurando que ello sea "sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales".

- Art. 28.1 CE: "Todos tienen derecho a sindicarse libremente [...] La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato".
- Art. 2.2.d) LOLS: "El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella [...]"
- Art. 6.3 c) LOLS: "Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para [...] b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores".
- Art. 37.3 e) ET: "La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente."

- Art. 68 e) ET: "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:

e) 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:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas [...]”

- Art. 183.1 LRJS: “Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados”.

Junto a ellos, se mencionan en la propia resolución judicial los Convenios 87 y 98 de la OIT, en tanto que si “la Empresa exigiese un conocimiento pormenorizado de la mentada reunión sindical, tal conducta entrañaría atentado” contra el contenido de los mismos.

Por último, no son directamente invocados en la sentencia, pero caso de prosperar la reclamación de la demandante, entenderíamos que serían referenciales los arts. 12 a 15 LOLS (TÍTULO V. De la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales), en tanto que plantean los efectos de una posible vulneración del derecho de libertad sindical mediante una conducta que, en este caso, se identificaría con una decisión empresarial.

VI. Doctrina básica

La misma resolución analizada fija en su fundamento jurídico quinto la doctrina básica, que se traduce en la inexistencia de vulneración del derecho de libertad sindical cuando la empresa requiera una justificación que aunque se califica como genérica, podríamos entender como mínima, en cuanto que no basta una referencia general repitiendo el tenor legal, sino una especificación del contenido de aquella actuación representativa, esto es, que si se ha dedicado a asamblea, reunión, formación, congreso, etc. .

En cualquier caso, ello no justifica una exigencia exhaustiva de la actividad desplegada, ya que, si así fuera, sí podría entenderse vulnerado el derecho de libertad sindical. Al no especificar el art. 37.3 ET un determinado grado o nivel de justificación, parece razonable exigir una justificación genérica, pero sin que una necesaria concreción de la naturaleza de la actividad desarrollada, a petición de la empresa, implique una reducción de su marco de actuación representativa, de una parte y, de otra, que no responda a la finalidad del legislador de garantizar el uso legítimo del crédito horario (y no un uso irregular).

VII. Parte dispositiva

La sentencia comentada llega a una conclusión y es, como hemos reflejado, que no existe vulneración del derecho de libertad sindical por exigir una justificación mínima del uso del crédito horario. Y ello por varias razones (Fundamento Jurídico Tercero, apartado tercero):

-El crédito horario está configurado como un permiso remunerado por la empresa, que excusa su prestación laboral, pero vinculado al desarrollo de unas tareas concretas;

-La norma exige justificación y la empresa la requiere de modo genérico;

- La exigencia de justificación genérica no ha sido sorpresiva ni selectiva;

- La justificación ante la empresa no suplanta o socava el control que pueden llevar a cabo las personas representadas;

- El tipo de justificación exigido no restringe la amplitud funcional que nuestra doctrina ha conferido al crédito horario;

- La justificación desplegada no comporta intrusión o vigilancia indebida;

Se descarta, por tanto, la vulneración del derecho fundamental por los motivos enumerados, estimando, por tanto, el recurso de la empresa, unificando doctrinal, en el sentido de que “No constituye lesión de la libertad sindical que la empresa requiera una genérica justificación del fin a que se ha aplicado el crédito horario (asamblea, reunión, formación, congreso, etc.), dejando de abonar el salario del tiempo que queda sin justificar, aunque sin adoptar medida sancionadora ni impedir su disfrute”.

VIII. Pasajes decisivos

Tras un repaso completo de la doctrina constitucional, en primer término, y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en segundo lugar, se alcanzan una serie de conclusiones relevantes que quedan señaladas del modo siguiente:

- “La configuración normativa [...] de la institución examinada [crédito horario] sigue siendo la de un permiso remunerado por la empresa. No estamos ante una reducción de jornada (sin detrimento salarial) ni ante un derecho abstracto para ausentarse (manteniendo el salario) sino ante un supuesto en que la ley da prioridad a una tarea o atención diversa de la prestación laboral.

De este modo, el desempeño de actividades diversas de la contractualmente comprometida mantiene una conexión con la empleadora: De entrada, el control razonable resulta del todo coherente con esa construcción [...]

- “Salvo que se considere contrario a la libertad sindical cualquier tipo de control sobre el disfrute de estas horas de representación (lo que comportaría la necesidad de plantear una cuestión de constitucionalidad respecto de las previsiones del artículo 37.3.e ET), cierto tipo de acreditación ha de aceptarse como legítimo.

No consideramos que deba considerarse atentatorio de la libertad sindical el tipo de justificación pedido en el caso cuando, precisamente, llama la atención su carácter genérico. La prescripción del artículo 2 del Convenio 135 OIT sobre otorgamiento de facilidades a los representantes de la plantilla no queda afectada por una exigencia como la aquí debatida. Si la Empresa exigiese un conocimiento pormenorizado de la actividad desarrollada a cargo de crédito, tal conducta sí que entrañaría un atentado a los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por España. Aquí estamos ante un caso del todo diverso.

- No consideramos que la justificación exigida -y en los términos en que se ha hecho, referencia genérica de la tarea sindical realizada- sea excesiva ni vulnere el derecho a la libertad sindical, dado que sólo es reflejo de las exigencias previstas en el propio artículo 37.3 ET. Se trata de exigencia válida para todos los supuestos de permisos, incluyendo otros que también comportan el ejercicio de derechos (o deberes) de alcance constitucional.
- Además, el uso indebido, en su caso, del crédito horario podría dar lugar a una conducta laboral sancionable (en hipótesis) o a una ausencia de retribución (que es lo acaecido); en este escenario es donde, precisamente, se incardina el deber de justificación exigido por el artículo 37.3 ET”.
- “La empresa no ha puesto en práctica un modo repentino o sorpresivo de exigir la justificación de las ausencias a causa del permiso contemplado en el artículo 37.3.b ET [...]

No se está contrariando de ese modo la presunción de pertinencia del uso a que hemos aludido, sino activándola facultad patronal (por lo demás tenue) de llevar a cabo un control mínimo sobre el uso efectivo del crédito horario pues cabe vigilar el uso del crédito horario, siempre que no se incurra en discriminación o vulneración de la libertad sindical”.

- “La levedad del tipo de justificación exigido nos reafirma en su respeto a la libertad sindical. No apreciamos en él, ni se ha argumentado o sugerido que exista, una restricción a las amplias posibilidades que nuestra doctrina le ha conferido [...] Una injerencia mayor, un requerimiento de concreciones adicionales queda al margen del debate y, por tanto, de nuestro pronunciamiento.
- [...] la justificación pedida por la empresa resulta conciliable con la libertad sindical porque opera en el plano formal como exigencia de una indicación al empresario de la finalidad genérica a que se afecta el tiempo utilizado a efectos del control del total disponible, sin que sea preciso una prueba plena, a través de medios hábiles al efecto, de las concretas actividades realizadas en las horas utilizadas”.
- “No estamos ante un supuesto en que sea reprochable a la empresa el abuso de vigilancia que traba o impide el derecho del libre ejercicio del cargo representativo [...]”
- Y, de manera definitiva: “la justificación exigida podría constituir una limitación de derechos y una eventual injerencia del derecho fundamental a la libertad sindical en el caso de que se tratase de una justificación rigurosa y exhaustiva del uso del crédito horario sindical que, de algún modo, cercenase la libertad de la actora para ejercer sus funciones sindicales. El propio art. 37.3 ET no establece requisito adicional alguno acerca de la mayor o menor concreción que ha de contener la justificación exigida. Parece razonable entender que basta con indicar al empresario la finalidad genérica a la que se afecta el tiempo utilizado.

Pero en el caso la exigencia de la empresa de que en la justificación del uso del crédito horario se especifique genéricamente la naturaleza de la actuación a desarrollar no resulta contraria al derecho a la libertad sindical de la recurrente. Tal exigencia ni le impide, ni le coarta el libre desarrollo de sus funciones representativas, tal y como evidencia el hecho de que la propia recurrente hubiera justificado genéricamente en otras ocasiones el uso de dicho crédito horario. Y responde a la finalidad pretendida por el legislador de evitar el uso ilícito de dicho crédito horario”.

IX. Comentario

Como hemos señalado anteriormente, la sentencia expresamente señala que “no se discute aquí si la garantía de disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación que se atribuye por el art. 68 ET a los representantes legales de los trabajadores forma parte integrante del derecho a la libertad sindical, pues la sentencia combatida así lo reconoce. La cuestión que se plantea consiste en dilucidar si el preaviso y la justificación del uso del crédito horario exigido por la empresa constituye una vulneración de los arts. 37 y 68 ET y, en consecuencia, de la libertad sindical de la recurrente”.

No resulta, sin embargo, en la práctica, sencilla la delimitación entre la función estrictamente representativa y la sindical y, más aún en una institución que, como el crédito horario, se configura como un nexo de conexión entre ambas. El problema, por tanto, es determinar si éste, en el marco del art. 68 e) ET forma parte o no del contenido del derecho fundamental a la libertad sindical de un modo generalizado.

La resolución judicial se apoya, de manera clara, en una doctrina constitucional en la que se puede establecer tal equiparación. De manera concreta, nos viene a decir que “El derecho a la libertad sindical constitucionalmente consagrado comprende [...] el derecho de los sindicatos de ejercer aquellas actividades que permiten la defensa y protección de los propios trabajadores, de lo que se sigue que para el eficaz ejercicio de sus funciones, los representantes sindicales han de disfrutar de una serie de garantías y facilidades, que de algún modo se incorporan al contenido esencial del

derecho de libertad sindical, siendo una de ellas, precisamente la que aquí se cuestiona, la prevista en el art. 68.e) ET (STC 40/1985 de 18 abril).

La del crédito horario es una de las garantías integradoras de uno de los núcleos fundamentales de la protección de la acción sindical, residenciada en los representantes sindicales y que tiene la finalidad de otorgarles una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios, y de ello será consecuencia que la privación del sistema de protección de que se trata podrá entrañar la violación del derecho de libertad sindical (STC 40/1985 de 18 abril)".

Sin embargo, la regla general debe ser que el amparo constitucional alcanza a los representantes sindicales, vía de representación que difiere de la unitaria regulada en el ET, aun a pesar de la interrelación entre una y otra, como ha reconocido de manera reiterada la doctrina constitucional^[4].

En este sentido, la STC 95/1996 ha reconocido que los órganos de representación unitaria "no tienen constitucionalmente garantizada la libertad sindical consagrada en el art. 28.1 CE que se refiere sólo a la actividad legítima realizada por los sindicatos en representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (STC 134/1994)... en su vertiente colectiva, la titularidad originaria del derecho fundamental contemplado en el art. 28.1 CE pertenece a los sindicatos y no a otros sujetos colectivos, como los comités de empresa y los delegados de personal (por todas, SSTC 197/1990 y 134/1994)".

Y al amparo de tal interpretación, la utilización del derecho al crédito horario regulado en el art. 68 e) ET, como facultad cuya titularidad corresponde al representante legal de los trabajadores, debería considerarse un derecho de configuración legal, al margen del ámbito del Derecho Fundamental constitucional del art. 28.1 CE y ello, "al margen ahora de otros precedentes, desde la STC 118/1983 venimos afirmando que el art. 28.1 C.E. no protege la actividad desarrollada por las representaciones unitarias o electivas"^[5].

No obstante, esta STC 95/1996 no desconoce "que el Tribunal ha considerado que podían estar en juego las garantías del art. 28.1 C.E. se trataba, por lo general, del ejercicio de una actividad propiamente sindical llevada a cabo por representantes sindicales, que motivaba una decisión empresarial cuya compatibilidad con la Constitución debía ser contrastada o, cuando menos, existía siempre una conexión sindical (SSTC 21/1982, 78/1982, 83/1982, 55/1983, 72/1986, 114/1989, 180/1994, 85/1995, 94/1995, 127/1995 y 17/1996), lo que permitía afirmar la posibilidad de que estuviera en juego la presencia o la actividad del sindicato en la empresa, instrumentada no pocas veces de forma preferente, como ya se ha dicho, a través de las representaciones unitarias o electivas (STC 197/1990)".

A partir de ahí, se concluye que, a pesar de lo anterior, y de que "la actividad desplegada por el representante unitario o electivo de los trabajadores, en su condición de tal, se sitúa, en principio, fuera del ámbito del derecho fundamental de libertad sindical", no es menos cierto que la distinta posición constitucional de los sindicatos y de los órganos de representación unitaria se proyecta sobre la actividad llevada a cabo por estos últimos, sin que ello lleve a olvidar las conexiones e interrelaciones entre aquéllos y éstos y que la actividad del sindicato en la empresa se instrumenta de forma preferente en no pocas ocasiones a través de las representaciones electivas, lo que a la vista de las circunstancias que concurren en cada caso podrá tener consecuencias desde la perspectiva del art. 28.1 C.E".

En síntesis, podemos concluir que habrá que estar al caso concreto para precisar si estamos ante un problema de legalidad ordinaria o frente a una eventual infracción de un derecho fundamental. Lo cierto es que en la sentencia comentada no es objeto de debate y no se cuestiona, pero entendemos que no es, de manera definitiva, una cuestión pacífica.

Justamente la ausencia de oposición o de discusión sobre el cuestionamiento o la equiparación, en este supuesto, de una posible intromisión empresarial en el disfrute del crédito horario como potencial vulneración del derecho de libertad sindical, conduce a la discusión limitada de orden constitucional y, por tanto, en un procedimiento de cognición limitada que no permite pronunciamientos sobre otros extremos de legalidad ordinaria o estrictamente formales.

Y la conclusión última es que, si estamos ante un permiso retribuido que la norma configura sujeto a justificación, lo que no cabe es que el requerimiento por la empresa resulte exhaustivo o excesivo, de manera que, de esta forma, se entiende que hay una razón objetiva que excluye la vulneración del derecho fundamental.

X. Apunte final

Para concluir, brevemente (también por cuestiones de espacio), es importante destacar que la resolución que ha sido objeto de comentario no habilita, de un modo absoluto o ilimitado, a la empresa a solicitar una justificación sobre el uso del crédito horario, sino que éste vendrá condicionado por los siguientes factores:

-No puede ser sorpresivo, ni diferente para los distintos representantes;

-No debe implicar una justificación exhaustiva de toda la actividad realizada, sino una concreción genérica de la naturaleza de actividades realizadas (reuniones, formación, congresos, etc.), pero sin que ello se constituya en una intromisión de la empleadora en la actividad representativa por un control excesivo de una función que está al margen de sus facultades generales;

-Sí le debe permitir, en su caso, realizar un mínimo control del uso regular del referido crédito horario, para en, tales circunstancias, poder hacer los descuentos precisos por no justificar debidamente las ausencias al trabajo, pero sin que ello, por sí mismo, suponga una infracción sancionable;

-No tiene que impedir, en ningún caso, impedir la actividad representativa.

Referencias:

1. [^] *Un análisis, ya clásico, sobre la evolución jurisprudencial en esta materia, a la luz de la doctrina constitucional al respecto, puede verse en AGUILERA IZQUIERDO, R. El despido de los representantes de los trabajadores por uso abusivo del crédito horario, Tecnos, 1996, págs. 17 y ss.*
2. [^] *Por todos, SEMPERE NAVARRO, A. V. y PÉREZ CAMPOS, A. I. «Las Garantías de los representantes de los trabajadores (Estudio del Artículo 68 ET [RCL 1995, 997])» [BIB 2004, 2320]. Cuadernos Aranzadi Social. Thomson Aranzadi, 2004, pág. 142.*
3. [^] *Por todos, ALFONSO MELLADO, C. L. “Jurisprudencia y doctrina judicial sobre utilización y retribución del crédito horario de los representantes unitarios de los trabajadores”, Revista Poder Judicial, núm. 67, 2002, pg. 63.*
4. [^] *Entre otras, SSTC 37/1983, 118/1983, 45/1984, 98/1985, 165/1986, 104/1987, 9/1988, 51/1988, 197/1990 y 134/1994; AATC 533/1985 y 25/1992.*
5. [^] *Como así reitera la STC 95/1996, de 29 de mayo; vid. tb. STC 74/1996, de 30 de abril; STC 134/1994, de 9 de mayo.*