

21. PÉREZ-LLORCA

**EL DISFRUTE DEL CRÉDITO HORARIO
CUANDO SE HA REVOCADO EL MANDATO
DE LOS REPRESENTANTES
DE LOS TRABAJADORES**

**(Sentencia del Juzgado de lo Social
número 11 de Málaga de 17 de julio de 2009)**

Fernando RUIZ LINAZA
*Abogado Senior del Departamento Laboral
Pérez-Llorca*

RESUMEN

A través del presente comentario se pretende analizar, tanto la regulación legal como la interpretación judicial, de las consecuencias del cese del mandato representativo cuando la asamblea de trabajadores decide la revocación de los miembros del Comité de Empresa.

Sin embargo, el presente análisis se quiere realizar poniendo un especial énfasis en las consecuencias prácticas de dicha revocación y, más concretamente, se pretende analizar la pervivencia o no del crédito horario, una vez que los representantes de los trabajadores han sido revocados por decisión de la asamblea de trabajadores a los que representan.

En particular, se analizará la regulación legal de la revocación en el cargo de representante de los trabajadores, con especial incidencia en:

1.º las consecuencias de la revocación en los derechos y garantías propios de los representantes de los trabajadores; y

2.º el momento de nacimiento y finalización del derecho a disfrutar de las garantías y derechos de los representantes de los trabajadores.

ABSTRACT

Time to dedicate to trade union activities when the workers' representative term of office has been revoked.

In the following comment, we will analyze the statutory law and case law regarding the consequences of the revocation of the workers' representative post in the Union Representatives' Committee made by the employees.

We will pay special attention to the practical consequences of this revocation and in more detail, whether or not the free time granted to these representatives will still be available after a revocation carried out by the employees they represent.

We will analyze the statutory regulation of the consequences of a workers' representative revocation, focusing on:

1. The consequences of the revocation with regard to the rights and guarantees granted to the workers' representatives,
2. The beginning and extinction of the rights and guarantees granted to the workers' representatives.

1. HECHOS

En el presente comentario se va a analizar el supuesto de una empresa española dedicada a la gestión de concesiones de autopistas (en adelante, la Empresa) con centros de trabajo repartidos por toda la geografía española.

La Empresa tiene a su cargo la concesión de la Autopista del Sol, donde existe un Comité de Empresa formado por 8 trabajadores, de los cuales 5 pertenecen al sindicato CGT (en adelante, el Comité).

En dicho centro de trabajo de la Costa del Sol, y con fecha 23 de febrero de 2009, se celebró una asamblea de trabajadores promovida por más del 33% de la plantilla en la que se acordó por medio de mayoría suficiente la revocación del mandato representativo de los miembros del Comité.

Un día después de la anterior revocación, el sindicato UGT presentó preaviso de elecciones sindicales fijando como fecha de constitución de la mesa electoral el día 24 de marzo de 2009.

Hasta la fecha de la revocación por el acuerdo de la asamblea de trabajadores los miembros del Comité venían haciendo uso de su crédito horario para el desempeño de sus funciones representativas con total normalidad.

Después de la revocación del mandato representativo la Empresa denegó las solicitudes, únicamente presentadas por los miembros del

sindicato CGT, para el disfrute del crédito horario de los revocados representantes de los trabajadores.

El Presidente del revocado Comité se dirigió a la Dirección de la Empresa señalando que la negativa empresarial al disfrute del crédito horario era lesiva del derecho constitucional a la libertad sindical garantizado por el art. 28.1 de la Constitución española.

Posteriormente el sindicato CGT presenta demanda de tutela de derechos fundamentales ante los Juzgados de lo Social de Málaga en la que se reclama:

(i) Que se declare lesionado el derecho fundamental a la libertad sindical de los representantes de los trabajadores afiliados a CGT en la Empresa.

(ii) Que se declare la nulidad de dicha decisión empresarial y se ordene a la empresa demandada que se abstenga en lo sucesivo a repetir la conducta denunciada lesiva del derecho fundamental.

(iii) Que se reparen los daños y perjuicios causados mediante el abono de la correspondiente indemnización cifrada en los 12.000 euros como resultado de los daños morales y pérdida de imagen del sindicato CGT y del ahorro que la empresa viene obteniendo al negar el crédito sindical a los miembros del Comité por el sindicato CGT y ahorrarse la contratación de otras personas para cubrir las horas de actividad sindical.

Dicha demanda fue turnada y repartida por el Juzgado Decano de los de lo Social de Málaga y fue admitida a trámite por el Juzgado de lo Social número 11 de los de Málaga que señaló la fecha de 15 de junio de 2009 para la celebración de los actos de conciliación y juicio.

La postura de la Empresa durante el acto de juicio oral frente a la argumentación de los miembros del Comité pertenecientes a CGT fue que la revocación acordada por la mayoría suficiente de la asam-

blea de trabajadores supuso la revocación del mandato representativo de los miembros del Comité, lo que también significó la pérdida de las garantías previstas legalmente para los representantes de los trabajadores.

En esencia, el argumento de la Empresa era que no debían aplicarse unas garantías y prerrogativas señaladas legalmente para los representantes de los trabajadores cuando la propia asamblea de trabajadores había decidido la revocación del mandato representativo de los miembros del Comité.

2. RESOLUCIÓN JURÍDICA

La Sentencia 501/09 del Juzgado de lo Social número 11 de los de Málaga de fecha 17 de julio de 2009 (en adelante, la Sentencia) estimó la demanda presentada por el sindicato CGT y sentenció que la conducta de la Empresa consistente en no reconocer el crédito horario solicitado lesionaba el derecho a la libertad sindical de los miembros del Comité afiliados a CGT.

Así, el Juzgado de lo Social número 11 de Málaga declaró nula la conducta empresarial ordenando la reposición de la situación al estado anterior antes de producirse la violación de derechos fundamentales.

Además, el Juzgador a quo condenó a la Empresa a abonar al sindicato demandante la cantidad de 312,60 euros como indemnización de daños y perjuicios morales causados.

La fundamentación jurídica de la Sentencia señalaba que la garantía de crédito horario recogida y reconocida en el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores a los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación se configura legalmente como un derecho subjetivo de crédito, limitado únicamente

te por la función que persigue, que no es otra que el ejercicio de las funciones representativas.

Según la Sentencia, no cabe duda en la actualidad de que el uso del crédito horario forma parte del contenido de la libertad sindical, aun cuando sea de forma adicional, tal y como ha precisado el Tribunal Constitucional en diversas Sentencias.

De esta forma, la Sentencia añade, simple y llanamente, que cualquier acto empresarial contrario a su disfrute constituye un supuesto de infracción de la libertad sindical.

Así, la Sentencia también señala que la justificación empresarial para negar el disfrute de este derecho al crédito horario, amparándose en la revocación del mandato representativo, supone un supuesto de infracción de la libertad sindical.

Y es que, para el Juzgador a quo, el legislador ya ha previsto legalmente lo que ha de ocurrir cuando se extingue el mandato representativo por cualquier vía.

Según la Sentencia, en todos los supuestos de extinción del mandato representativo siempre habría que mantener el Comité de Empresa en funciones con el mantenimiento de todas sus funciones, competencias junto con sus garantías legales.

Consecuentemente, la Sentencia entiende que esta previsión legal ha de entenderse aplicable tanto para el caso de la extinción del mandato por transcurso del plazo legal como para el supuesto de extinción del mandato por cualquier otra causa, y en concreto, también por revocación del mandato representativo.

Así, a la luz de la Sentencia, la Empresa no está facultada para negar a los miembros del Comité ninguna garantía o derecho en cuanto tales, ya que éstos no dependen de ningún reconocimiento empresa-

rial, sino que son un derecho y garantías intrínsecos al ejercicio del mandato representativo.

Se trata en este artículo de determinar qué efectos produce sobre la garantía de los representantes de los trabajadores la revocación de su mandato de representación por medio del acuerdo mayoritario de la asamblea de trabajadores.

3. COMENTARIO

Después de exponer el presente caso, así como los argumentos defendidos por ambas partes y algunas decisiones adoptadas por los Juzgadores de instancia como en la Sentencia, vamos a desarrollar el objeto del presente artículo.

Como principales cuestiones a destacar de este caso, debemos resaltar las siguientes:

(i) El crédito horario como garantía propia de los representantes de los trabajadores.

(ii) La regla general de mantenimiento del mandato representativo de los representantes de los trabajadores desde que terminan los 4 años de mandato legal hasta el momento en el que se producen nuevas elecciones a representantes de los trabajadores.

(iii) El supuesto especial de revocación del mandato representativo cuando la propia asamblea de trabajadores acuerda por mayoría la revocación de sus representantes de los trabajadores.

Con la finalidad de poder desgranar los anteriores puntos vamos a analizar, tanto la regulación legal aplicable al caso como la interpretación que de la misma han venido realizando nuestros Juzgados y Tribunales laborales.

3.1. El crédito horario como garantía propia de los representantes de los trabajadores

Entre otras garantías, el Estatuto de los Trabajadores atribuye a cada uno de los representantes de los trabajadores el derecho a disponer de un número de horas retribuidas al mes para el ejercicio de sus funciones de representación y defensa de los trabajadores.

Concretamente, lo que señala el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores es lo siguiente:

«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.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas [...].».

Esta garantía es un derecho de titularidad individual del representante de los trabajadores que, además, posee una indudable dimensión o contenido colectivo.

Este sentido colectivo es el que justifica que la disposición individual del mismo pueda llegar a acumularse a favor de un solo representante que podría llegar a disfrutar el crédito correspondiente a otros miembros del órgano de representación de los trabajadores en la empresa.

En última esencia, la finalidad de esta garantía, tal y como ha señalado nuestro Tribunal Constitucional en diversos pronunciamientos, es otorgar a los representantes de los trabajadores de «una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios».

Así, el crédito horario debe considerarse como una herramienta fundamental para que los miembros de un Comité de Empresa puedan llevar a cabo con éxito su mandato representativo del resto de empleados dentro de cada empresa.

3.2. La regla general de mantenimiento de las garantías de los representantes de los trabajadores al expirar su mandato representativo

Como señala el art. 67.3 del Estatuto de los Trabajadores:

«La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones».

De acuerdo con lo anterior, parece claro que nuestro legislador quería recalcar expresamente dos cuestiones relacionadas con el ejercicio del mandato representativo:

(i) Primero que el mandato representativo, y por ende sus garantías, no eran vitalicios, sino que debían tener un plazo determinado y tasado por la Ley igual a 4 años.

(ii) Segundo, que para evitar un trastorno en el mantenimiento de las relaciones laborales durante el período entre la finalización del mandato y la renovación de los miembros de los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, este mandato, junto con las consecuentes garantías, debía mantenerse *ultra vires* hasta

el momento en el que el nuevo órgano de representación quedara válidamente constituido.

Así, el citado precepto legal avaló expresamente que las garantías propias de los representantes de los trabajadores debieran mantenerse hasta el momento en el que el nuevo órgano de representación quedara válidamente constituido, todo ello como forma de mantener la estabilidad de la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Esta extensión de garantías trata de evitar la existencia de un vacío de representación y, además, evita la posible tentación de provocar dilaciones innecesarias en el proceso de elecciones a representantes de los trabajadores.

De esta forma, el mantenimiento *ultra vires* del mandato de representación asegura la estabilidad y seguridad jurídica en el día a día de las relaciones laborales de cada empresa.

En esencia, el sentido de dicha disposición legal es preservar el derecho a que los trabajadores de una empresa siempre dispongan de válidos interlocutores que les representen frente a su empleador durante el ínterin temporal que abarca desde la terminación del mandato representativo hasta la celebración del procedimiento de elecciones a representantes de los trabajadores.

Así, la finalidad última no es el mantenimiento *ad eternum* de las garantías especiales de las que gozan los representantes de los trabajadores en nuestra legislación laboral, sino el garantizar que los trabajadores de toda empresa puedan mantener un interlocutor válido con su empresario sin que la realización de elecciones cada 4 años afecte a esta representación.

3.3. El supuesto especial de revocación del mandato representativo cuando la propia asamblea de trabajadores acuerda por mayoría la revocación del mandato representativo de los miembros de un Comité de Empresa

Como ya hemos señalado anteriormente, el art. 67.3 del Estatuto de los Trabajadores regulaba expresamente la extensión del mandato representativo de los representantes de los trabajadores, y por ende de sus garantías, desde la expiración de su mandato legal de 4 años de duración hasta el momento en el que se produjeran unas nuevas elecciones a representantes de los trabajadores que pudieran sustituir plenamente a los primeros.

Una interpretación simplista del art. 67.3 del Estatuto de los Trabajadores podría llevarnos a pensar que lo que nuestro legislador pretendía era también extender esta actuación *ultra vires* de los representantes de los trabajadores también en el supuesto en el que los representantes de los trabajadores cesaran en su mandato representativo como consecuencia de la decisión mayoritaria de la asamblea de trabajadores reunida a tal efecto.

Sin embargo, y tal y como se señalará a continuación, ha de entenderse que este especial caso de terminación del mandato representativo por revocación acordada por la asamblea de trabajadores no ha de seguir la solución mencionada en el anterior punto de mantenimiento del mandato representativo *ultra vires*.

De esta forma, como luego se razonará, entendemos que, en el supuesto de revocación del mandato representativo de los representantes de los trabajadores por medio de decisión adoptada por la asamblea de trabajadores, este mandato representativo (y sus consiguientes garantías) debe dejar de tener efecto desde el mismo momento de celebrarse la votación de la asamblea de trabajadores.

Para justificar esta posición debemos volver a analizar la literalidad del art. 67.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Así, dicho precepto nos dice:

«La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de sus electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses».

Del precepto transcrito, y más concretamente de la parte que hemos subrayado, se deduce para la Empresa la obligación de otorgar el crédito horario únicamente a los representantes de los trabajadores no revocados.

Es evidente, por tanto, que la Empresa no estará obligada a seguir manteniendo dichas garantías una vez que los representantes de los trabajadores hayan sido revocados por decisión de la asamblea de trabajadores.

Pero es que esta interpretación es coherente con el hecho de que son los propios trabajadores a los que representaban los revocados quienes han decidido interrumpir expresamente el mandato representativo de sus Delegados o miembros del Comité de Empresa.

A nadie se le escapa el contrasentido que supone, en caso de seguir la interpretación que del art. 67.3 del Estatuto de los Trabajadores ha hecho la Sentencia, el revocar el mandato representativo por decisión mayoritaria de la asamblea de trabajadores y, sin embargo,

que estos representantes revocados y cesados en sus cargos sigan siendo los válidos interlocutores de los trabajadores que les han cesado en sus cargos.

Pero es que, además, entendemos que la interpretación restrictiva de las garantías de los trabajadores que acabamos de exponer también estaría amparada en la legalidad vigente.

Y es que debemos recordar que el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, al hablar de las garantías de los representantes de los trabajadores, señala expresamente:

«[...] No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación [...]».

Es decir, de la propia literalidad de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores se infiere claramente que la revocación del mandato representativo por decisión de la asamblea de trabajadores tiene como consecuencia directa la pérdida de garantías de éstos.

Pero es que, además, lo anterior es coherente con los más elementales principios derivados de la teoría de la representación jurídica en la medida en la que no tiene sentido ni lógica jurídica que nadie ostente la representación de un tercero después de que éste haya revocado de forma expresa y contundente la representación conferida en un pasado.

Debido a lo anterior entendemos que la Sentencia ha errado a la hora de interpretar los arts. 67 y 68 del Estatuto de los Trabajadores al extender el mandato representativo y las garantías de los miembros del Comité después de haber sido éstos revocados por decisión de la asamblea de trabajadores de la Empresa.

Pero es que, además, entendemos que esta cuestión ya estaba aclarada y fijada por la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo a través de diversos pronunciamientos.

Así, tal y como señala la STS de 21 de marzo de 1985:

«[...] constatan que a aquélla le fue revocado por sus propios compañeros su mandato como miembro del Comité de Empresa el 15 de Julio de 1983, con anterioridad en consecuencia a la fecha de su despido en 27 de septiembre del mismo año, razón por la que al perder por esa causa su condición de representante legal de los trabajadores no está amparada por las garantías previstas en el apartado c) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores que exceptúa de la ampliación de tales garantías al año siguiente a la expiración del mandato los supuestos en que éste se haya producido por revocación o dimisión».

Por todo lo anteriormente expuesto, entendemos que la decisión de la Empresa de no conceder el crédito horario a los representantes de los trabajadores revocados por la asamblea de trabajadores no constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical, sino el escrupuloso cumplimiento de la legislación laboral vigente.

4. CONCLUSIÓN

Como ya hemos ido comprobando a lo largo del presente artículo, la disposición del crédito horario es una de las garantías previstas legalmente para los representantes de los trabajadores como un elemento consustancial e inmanente propio del mandato representativo otorgado por los trabajadores de una determinada empresa a sus representantes.

Así, la regla general es que dichas garantías y derechos, entre las que se encuentra el disfrute del crédito horario, durarán estrictamente el tiempo que se prolongue el mandato representativo de los representantes de los trabajadores.

Asimismo, y como menciona la Ley, las garantías propias de los representantes de los trabajadores se mantendrán también *ultra vires* durante el estricto período de tiempo que transcurra desde el agotamiento del mandato legal de 4 años hasta el momento de celebración de unas nuevas elecciones.

Así, sólo la garantía de indemnidad frente a sanciones y despidos se prolonga, por especial mención legal, durante un año después de la terminación del mandato de representación legalmente previsto.

Sin embargo, ni el derecho a crédito horario y, ni siquiera esta garantía de indemnidad frente a sanciones y despidos, se prolonga más allá de la duración del mandato representativo cuando la causa de terminación del mismo es la revocación y cese en el cargo de representante de los trabajadores por medio de decisión de la asamblea de trabajadores que previamente los había elegido.

Así, habrá de entenderse que los representantes de los empleados revocados por la asamblea de trabajadores no pueden disfrutar del beneficio a disponer de crédito horario desde el período de tiempo que transcurre entre la revocación de sus funciones y la celebración de nuevas elecciones a representantes de los trabajadores.