



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

Condición más beneficiosa al disfrute del crédito horario durante el periodo vacacional

La sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015 estableció que el crédito horario es un permiso retribuido que, por su propia naturaleza, requiere ser disfrutado durante el trabajo, salvo supuestos concretos. Así pues, el crédito horario está establecido con carácter mensual pero en relación con el periodo de actividad desempeñada, lo que lleva al disfrute del derecho tan solo durante once

meses de trabajo, y no en el periodo vacacional. La sentencia del Alto Tribunal de 1 de febrero de 2017 refuerza dicho criterio al desestimar la demanda de los representantes de los trabajadores que invocan un derecho adquirido en esta materia, ante la conducta de la empresa consistente en disminuir el crédito horario en la parte correspondiente a las vacaciones anuales.

En la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015 se estableció que el crédito horario es un permiso retribuido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3.e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68.e) ET, a cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, y por extensión a los delegados sindicales que no sean miembros del comité de empresa, según establece el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Ello requiere que dicho permiso sea disfrutado durante el trabajo, con carácter mensual y en relación con el periodo de actividad desempeñada, lo que consiguientemente lleva al disfrute del derecho tan solo en los once meses de trabajo.

En el caso enjuiciado por la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de febrero de 2017, los representantes de los trabajadores de la empresa demandada podían ceder mensualmente su crédito horario a favor de otros representantes de los trabajadores; práctica también permitida a los delegados sindicales de las secciones sindicales existentes en la empresa. En ambos casos, la cesión se venía efectuando durante los doce meses del año, computando también, por consiguiente, los periodos de vacaciones de los representantes mencionados. A mediados de 2015, y como consecuencia de la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en la referida sentencia de 23 de marzo de 2015, la empresa informó que durante el periodo de vacaciones de cada uno de los miembros del comité de empresa y delegados sindicales, no se generaría derecho a horas sindicales, contrariamente a como se había venido efectuando hasta la fecha. Consiguientemente, redujo las bolsas de horas creadas a tal efecto en la parte proporcional correspondiente al mes vacacional disfrutado por cada uno de sus miembros.

Interpuesta demanda por parte de los sindicatos a los que pertenecían los miembros del Comité de empresa y delegados sindicales, la Audiencia Nacional estimó sus pretensiones, reconociendo el derecho al disfrute de la bolsa de crédito horario en su integridad en el periodo vacacional de los representantes unitarios y los delegados sindicales, al entender que ello constituía una condición más beneficiosa de la que disfrutaban los trabajadores.

La empresa, en su recurso ante el Alto Tribunal, niega la existencia de tal condición más beneficiosa, entendiendo que la mera persistencia en el tiempo de

una determinada práctica no crea, por sí misma, una condición más beneficiosa sino que es necesario que exista un acto de voluntad de conceder una mejora sobre las

previsiones legales o convencionales que evidencia la intención de que las mismas sean incorporadas al nexo contractual. Si la empresa admitió en el pasado que tam-

bién se acumulara el crédito horario del mes de vacaciones no fue por voluntad de mejorar el derecho de los representantes sino por una mera interpretación errónea de la norma vigente que, al haber sido aclarada por la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015, propició que se modificara el criterio que se venía aplicando hasta la fecha para acomodarlo a la correcta doctrina interpretativa.

La reciente sentencia del Tribunal Supremo reitera, creando así jurisprudencia vinculante, que es imposible disfrutar de un permiso retribuido cuando el representante no está trabajando, y que si este dispone de un crédito horario, cuya naturaleza es propia de un permiso retribuido, incompatible con el disfrute de sus vacaciones anuales, no puede ceder dicho crédito a la bolsa de crédito horario, por cuanto dicho crédito no estuvo nunca en su patrimonio.

En cuanto a la existencia alegada de una condición más beneficiosa, señala que, a falta de pacto escrito, la prueba de su efectiva existencia depende de la acreditación de que hubo realmente voluntad del empresario de asumir el correspondiente compromiso de la condición de que se trate, esto es, que concurrió la voluntad expresa o tácita de las partes para establecer una condición o derecho, porque de no ser así, y tratarse de una condición vinculada a las propias características del trabajo desarrollado, o a la mera tolerancia empresarial, no habría surgido la condición más beneficiosa y podría ser modificada o suprimida por el empresario. No bastaría por tanto la mera reiteración en el tiempo del disfrute de la concesión, sino que es necesario que dicha actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o convenio.

En aplicación de esta doctrina entiende el Tribunal Supremo que no debe estimarse la existencia de una condición más beneficiosa, sino sencillamente la creencia de que la normativa vigente exigía que el crédito horario de los representantes unitarios y sindicales se computaba todos los meses del año sin descontar el mes de vacaciones. La inmediatez de la conducta empresarial que, tras la sentencia de 23 de marzo de 2015, comunicó de manera inmediata que su actuación iba a atenerse a la interpretación contenida en dicha sentencia, no permite sostener la existencia de la condición más beneficiosa pretendida, y sí de una práctica que se llevaba a cabo en la empresa en la creencia de que era la que se derivaba de la exigencia de la ley.

