



## La exigencia empresarial de justificación genérica de uso del crédito horario sindical, no constituye vulneración del derecho a la libertad sindical

 **Abdón Pedrajas** | **Littler**

■ Sheila Mateo Ruiz  
Abogada Abdón Pedrajas Littler

**1** **Introducción.** La reciente Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 de junio de 2024, Rec. 472/2021, avala la actuación de una empresa que, ante la exigencia de justificación genérica del crédito sindical, y su incumplimiento por una de las delegadas de personal, procede a no abonar tales horas por considerarlas ausencias injustificadas.

Si bien la Sentencia analiza la naturaleza jurídica del crédito sindical -incidiendo en la presunción de uso correcto o probidad, así como la falta de sujeción a autorización previa o requisitos impuestos por la empresa, entre otros- se detiene, profusamente, en el alcance de su justificación.

**2 Antecedentes de hecho.** La actora plantea demanda en materia de tutela del derecho a la libertad sindical (art. 28 CE) habida cuenta de la exigencia trasladada por la empresa, en un comunicado interno, de requerir una justificación del uso del crédito sindical. La justificación era genérica, solicitando únicamente la inclusión del tipo de actividad a realizar (por ejemplo, asamblea, reunión, formación, congreso, etc.).

La actora comunica un desempeño total de 70'5 horas en tareas sindicales, pero no atiende a la justificación exigida, haciendo constar únicamente *“para el ejercicio de funciones como delegado de personal al amparo del derecho a la libertad sindical”*. Consecuentemente, la compañía entiende que se trata de una justificación inválida que reitera la previsión legal, sin ajustarse a lo requerido, procediendo a no abonar el salario de tales horas al considerarlas ausencias injustificadas.

**3 Fundamentación jurídica.** La STS avala la actuación de la empresa. Para ello, parte de una serie de premisas que, a todas luces, habría de tenerse en cuenta, destacando:

- (i) Se trata de un permiso retribuido, conforme al artículo 37.3 letra e) ET, en el cual se dispone: *“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”*.
- (ii) Si bien el titular del mismo, goza de una amplia autonomía, ello no implica que desaparezca la necesidad de preaviso y justificación.

- (iii) Ahora bien, la justificación exigida no puede suponer un conocimiento pormenorizado, detallado o exhaustivo -que fiscalice el contenido de la actividad- por cuanto ello resultaría contrario a lo dispuesto en los Convenios 87 y 98 OIT, además de ser lesivo del derecho a la libertad sindical.
- (iv) Asimismo, no ha de obviarse la presunción de probidad o uso correcto que, únicamente, desaparece en casos muy singulares.
- (v) No puede haber veto u obstáculo formal alguno respecto del desempeño de las actividades sindicales.
- (vi) La justificación solicitada por la empresa no puede suplantar o socavar el control que pueden llevar a cabo las personas trabajadoras.

Habida cuenta de lo anterior, considera que la justificación exigida por la empresa resulta adecuada, así como ajustada a los parámetros doctrinalmente establecidos, por cuanto:

- (i) Es genérica;
- (ii) No ha habido obstáculo o veto formal con respecto al desempeño de las actividades (la empresa no abona las horas por considerarlas como ausencias injustificadas, pero no las deniega, ni impide su ejercicio);
- (iii) A mayor abundamiento, la exigencia de justificación no ha sido sorpresiva ni repentina, sino que ha sido comunicada con suficiente antelación y por escrito;
- (iv) No se está suplantando o socavando el control que pudiesen llevar a cabo las personas representadas;
- (v) No se está contrariando la presunción de uso correcto del mismo, sino únicamente activando el poder de control empresarial -aunque sea mínimo-, sobre el correcto uso del crédito sindical, no incurriendo en discriminación o vulneración del derecho a la libertad sindical.

**4** **Posibilidad de sancionar como consecuencia de la no justificación del uso del crédito sindical.** La Sentencia resulta verdaderamente interesante, analizando aspectos de elevada utilidad práctica. Ahora bien, suscita ciertas dudas en cuanto a la posibilidad de sancionar por incumplir con la exigencia de justificación del uso del crédito sindical. En efecto, no aborda de forma clara tal cuestión, aludiendo, únicamente, a la posibilidad de sancionar cuando exista prueba de un uso desviado del crédito sindical.

Por tanto, la cuestión estriba en si al equipararse el uso del crédito sindical, con un permiso retribuido – art. 37.3 ET - que exige justificación y preaviso para su disfrute- podría entenderse, en caso de contravención, un incumplimiento de una obligación laboral básica que supusiera la transgresión de la buena fe contractual y debida diligencia.

En ese sentido, el art. 37.3 ET enumera una serie de permisos retribuidos (matrimonio; accidente o enfermedad grave; hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización; fallecimientos familiares; traslado del domicilio habitual, etc.), que requieren de una justificación objetiva y razonable que avale, efectivamente, su uso debido. En caso contrario, podrá activarse la potestad sancionadora.

Ahora bien, dada la finalidad del crédito sindical, parecería ciertamente arriesgado sancionar por no justificar, o justificar indebidamente, su uso (distinto sería en caso de uso desviado acreditado). Ello respondería, principalmente, a que la naturaleza y disfrute del crédito sindical distaría, considerablemente, de la configuración del resto de

permisos. En este sentido, no ha de obviarse que mientras el crédito sindical satisface un interés colectivo de la plantilla a ser legítimamente representados, el resto de permisos retribuidos protegen intereses individuales de los trabajadores.

Así, existen evidentes diferencias en cuanto a su uso y disfrute. Mientras que el grado de exhaustividad y concreción de la justificación -acompañada de la documentación correspondiente- resulta de elevado grado en los permisos del art. 37.3 ET, no puede más que ser genérico para el uso del crédito sindical. Lo contrario supondría una vulneración del derecho a la libertad sindical, así como una contravención de lo dispuesto en los Convenios 87 y 98 OIT.

De igual modo, ningún permiso retribuido lleva implícita una presunción de uso correcto o probidad, dándose únicamente respecto del crédito sindical -lo que, a todas luces, conduciría a plantearse la posibilidad de sancionar una justificación inválida o no acorde con la exigencia empresarial cuando, realmente, existe una presunción de uso correcto que, en su caso, procedería enervar.

En conclusión, si bien parece claro que la empresa se encuentra legitimada para exigir la justificación genérica del uso del crédito sindical en los términos expuestos, no parece tan evidente la posibilidad de sancionar esa falta de justificación.

Pese a que el uso del crédito sindical es un permiso retribuido del art. 37.3 ET, resultan evidentes las diferencias con el resto de permisos, limitando la potestad sancionadora para casos de no justificación o justificación inválida.



madrid@abdonpedrajas.com  
barcelona@abdonpedrajas.com  
lisboa@abdonpedrajas.com  
valencia@abdonpedrajas.com



abdonpedrajas