

**Recensión al libro de Germán Barreiro González. «El crédito de horas de los representantes de los trabajadores». Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. Madrid, 1984, 172 págs.**

por

**Santiago González Ortega**

Si algo caracteriza al libro de Barreiro González es su decidido propósito de identificar y afrontar todos los problemas interpretativos y de índole aplicativa que el instituto del «crédito de horas de los representantes de los trabajadores» presenta. Que, es preciso subrayarlo, no son, ni mucho menos, escasos. La múltiple utilización del crédito en contenido y circunstancias, su relación con el tiempo de trabajo y con la, normalmente compleja, estructura salarial, la exigencia lógica de requisitos de uso que hagan a éste correcto, son aspectos que pueden generar conflictos y fricciones aplicativas a las que la ley no ha reaccionado sino con una muy parca regulación y con la remisión a la negociación colectiva que pueda producirse entre las partes interesadas. De lo anterior se desprende fácilmente la utilidad del libro que se comenta.

Todos estos órdenes de problemas quedan estructurados en el libro de un modo asequible y manejable a través de los sucesivos capítulos de que consta la obra. Así, se tratan las cuestiones relativas al preaviso y la justificación del crédito —naturaleza del preaviso, tiempo del mismo, fundamento de la justificación del uso del tiempo, contenido y momento en que debe producirse, efectos de su ausencia— (Cap. II); contenido y mecánica del crédito horario —cuantía del crédito y su modificación, tiempo de su utilización en relación con la jornada de trabajo y el módulo temporal del mes a que se refiere el artículo 68, e) del Estatuto, cómputo— (Cap. III); los variados supuestos de acumulación tanto propia como impropia, genérica como específica, pactos y topes acumulativos, supuestos pensables de acumulación automática, carácter individual del crédito en relación al mecanismo acumulativo— (Cap. IV); la forma y cálculo de la retribución del crédito así como el tema de los gastos ocasionados con motivo de la representación (Cap. V); los supuestos especiales, en fin, que pueden producirse en la utilización del crédito de horas en conexión con trabajadores temporeros, eventuales o a tiempo parcial o representantes sindicales (Cap. VI).

Todo este minucioso análisis, en el que destaca el esfuerzo por identificar las posibles soluciones interpretativas a los problemas suscitados así como el abundante y adecuado uso del aparato bibliográfico y de resoluciones jurisprudenciales, convierte al libro en análisis en un instrumento útil que, seguramen-

te, será de manejo constante por quienes se encuentren en la tesitura aplicativa del mencionado crédito de horas.

He dejado conscientemente al margen el comentario del primer Capítulo del libro, el referido a las funciones que el crédito horario comprende o, como el autor le llama, el «ámbito funcional del crédito horario». No es casualidad, obviamente, que tal cuestión sea la que en primer lugar se plantea. Los criterios que en torno a este tema se elijan, esto es, los caracteres de fundamentación, finalidad y funcionalidad del mismo tienen una relevancia directa en las cuestiones más estrictamente aplicativas del crédito. En definitiva, lo que en este Capítulo se dilucida no es otra cosa que la identificación de cuál es el fundamento normativo del reconocimiento del derecho de los representantes unitarios de los trabajadores a disponer de un tiempo retribuido para ejercitar sus tareas, cuál la función que dicho reconocimiento cumple conectada, claramente, con la función misma de representación, cuáles los intereses que la norma quiere proteger a través del crédito horario, con qué alcance y en qué medida tales intereses predominan sobre otros con los que pueda entrar en conflicto (básicamente, el del empresario a un desarrollo regular de la prestación laboral y a obtener a cambio del salario una actividad productiva correcta destinada a la producción de beneficios). Este análisis, necesariamente previo, es el que permitirá fijar los contornos del crédito de horas y solucionar (o dar los criterios para ello) las controversias aplicativas a las que una clara jerarquización de los intereses en conflicto aportará las vías a través de las cuales tal solución debe producirse.

Como bien recuerda el autor, el artículo 68, 3) del Estatuto señala que el crédito de horas se reconoce como derecho de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal «para el ejercicio de sus funciones de representación». Es en torno a esta expresión donde gira toda la problemática interpretativa; y qué es lo que, en concreto, quiera significar dista mucho de ser pacífico y no es, en todo caso, fácil de determinar dada la dicción genérica que el Estatuto utiliza. Lo que no debe producirse ante esta dificultad es la huida hacia el casuismo como una manera de eludir todo intento de teorización, de elaboración de reglas y principios generales aplicables (con todas las matizaciones que, luego, la particularidad de los casos demande) a todos los supuestos. Esta y no otra es la tarea de la creación científica y a ello se aplica el autor en el mencionado Capítulo I.

Pues bien, la atribución a los representantes de los trabajadores de un tiempo de representación de carácter retribuido no persigue otra cosa que la eficacia misma de la representación, esto es, que tales representantes puedan disponer de espacios temporales para desarrollar sus tareas que no hayan de sustraer forzosamente a sus horas de descanso y ocio y que se sitúen en un momento operativo del día, lo que no puede ser otra cosa, ya que hablamos de representantes de trabajadores, que dentro de la jornada de trabajo. Así pues, el que el mencionado crédito de horas se inserte en la jornada de trabajo cumple dos objetivos: de un lado, hacerlo más eficaz en la medida en que el representante podrá conectar, durante esa jornada, más fácilmente con los trabajadores del centro a los que representa y podrá desarrollar tareas que, además, difícilmente (dada la organización socio-laboral en la que vivimos) podría cumplir en otro momento; en segundo lugar, que tal actividad no suponga necesariamente un

plus de tareas a acumular, en el trabajador representante, sobre las obligaciones profesionales que, como trabajador integrado en una determinada plantilla, tiene.

Ese tiempo de la jornada de trabajo, además, para completar la finalidad de hacer operativa la representación sin carga añadida para el representante (más que la representación misma pueda suponer) debe ser retribuido como si de tiempo de trabajo se tratara ya que se produce durante la jornada de trabajo y desde luego dedicado a actividades que no son en beneficio personal del representante.

Naturalmente que, y lo señala el autor, el planteamiento hasta aquí descrito significa una cierta ruptura del sinalagma contractual puesto que se obliga al empresario a retribuir actividades que no consisten en prestación de trabajo y a soportar una manera no completamente regular ni continuada de cumplimiento de sus obligaciones laborales por parte del trabajador representante. Ello no quiere decir que se produzca un desplazamiento absoluto del que podríamos llamar riesgo de la representación sobre quien, el empresario, no obtiene beneficio alguno de la misma. En una dimensión, ciertamente diversa de la estrictamente individual, el empresario también resulta beneficiado por un cumplimiento eficaz de sus tareas por parte de los representantes de los trabajadores: procedimentación y encauzamiento de las reivindicaciones y problemas laborales, consolidación de un interlocutor estable y representativamente legitimado por la elección, dedicación más constante y amplia a las tareas representativas, etc.

En cualquier caso, en cuanto instrumento para facilitar la tarea representativa, el crédito de horas se reconoce por la ley para el desarrollo, precisamente, de tales tareas y no de otras. Por eso el artículo 68, e) del Estatuto dice «para el ejercicio de sus funciones de representación». Ello significa, en primer lugar, que el crédito debe ser defendido (en beneficio de los trabajadores representados, del empresario y de los órganos mismos de representación) frente a un uso en actividades que ninguna conexión tienen con la tarea representativa, básicamente actividades privadas de los representantes (los requisitos de preaviso y justificación cumplen esa tarea de control y garantía de un uso adecuado del crédito).

Excluida, por obvia, la posibilidad anterior y centrado el uso del crédito en tareas de representación lo que significa actividades de defensa de intereses colectivos de carácter laboral o de funcionamiento institucional del órgano (desarrollando las competencias que la ley le atribuye ya sea de comunicación, participación, negociación o conflicto) es aquí donde se plantea el problema interpretativo. Ciertamente, el Estatuto atribuye a los representantes el crédito de horas para el ejercicio de «sus» funciones de representación lo que, claramente, indica que existen funciones representativas propias de la representación unitaria y otras que no lo son. La dificultad estriba en establecer la frontera aceptando a priori que existirán actividades en las que la competencia funcional de ambas representaciones (la de carácter estrictamente sindical es, obviamente, la otra) se solapará, salvo que se quiera confinar la actividad de comités de empresa y delegados de personal en un ámbito reglamentista y burocrático. La propia sindicalización de la representación unitaria hace inevitable dicho solapamiento.

Desde esta perspectiva, la otra línea de defensa del crédito de horas, en este caso frente a otras tareas representativas ajenas a las propias de la representación unitaria, no puede interpretarse sino muy restrictivamente. Entre otras cosas porque la distinción misma que sobre el papel parece plausible entre «funciones sindicales que afectan a todos los trabajadores como miembros activos de la comunidad laboral y que pueden pertenecer a la central sindical que consideren conveniente, lo que genera unos vínculos entre unos y otros (...) y funciones de representación que son privativas de los representantes del personal y miembros del Comité de Empresa y que tienen como contenido el facilitar el entendimiento entre los empleados y su empresa» (pág. 27), no es fácil y me preguntaría si posible cuando en un mismo trabajador coinciden ambos tipos de representación. El carácter institucional de la representación sindical, señalado por el Tribunal Constitucional, la implicación de los sindicatos en la elección y funcionamiento de la representación unitaria así como la propia soberanía del Comité de Empresa y de los Delegados de Personal para asumir como intereses tutelables a través de su actividad cuantos intereses afecten a los trabajadores representados hace que la distinción apuntada, en el ámbito de la tarea representativa, sea, a mi juicio, imposible. Salvo que se quiera, lo que choca con la práctica cotidiana en el funcionamiento de la representación unitaria y su propia configuración normativa, confinar a la misma a un funcionamiento reglamentario, de exclusivo desarrollo de las tareas de participación y entendimiento que las normas le atribuyen. En definitiva, el posesivo utilizado por la ley ni atribuye a la representación unitaria un monopolio en determinadas tareas representativas ni la confina en las solas tareas representativas que las normas expresamente le marcan.

La defensa, pues, del crédito de horas debe producirse frente a aquellas actividades que no sean directamente representativas cuya conexión con los intereses de los trabajadores representados sea sólo instrumental. Aun aquí dependerá del grado de conexión y relevancia de tales tareas, podríamos llamarlas externas, sobre la función representativa. Conviene recordar a este respecto la Recomendación 143 de la OIT, evidentemente utilizable como criterio interpretativo, cuando señala que para un eficaz desempeño de sus funciones por parte de los representantes de los trabajadores, éstos deberán disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales. En la medida que tales actividades puedan suponer una mejora de la tarea representativa parece claro que deben quedar también cubiertas por el crédito horario.

Una tercera línea de defensa del crédito horario de los representantes debe producirse frente al empresario y a las necesidades de funcionamiento de la organización productiva así como frente a las tareas, de indudable relevancia general, de integración del ordenamiento que los representantes unitarios cumplen en la producción de normas profesionales. Lo indica claramente el autor al referirse a «las acciones y actuaciones de los representantes realizadas en reuniones o sesiones convocadas a instancia del empresario», a las funciones negociadoras, a las funciones en el ámbito del conflicto colectivo.

Un última reflexión sobre el ámbito funcional del crédito de horas. Indica Barreiro González que «no parece que en nuestro derecho pueda admitirse sin reservas la distinción que se ha propuesto siguiendo la nomenclatura francesa

entre «horas de función» y «horas de delegación», entendiendo por las primeras «las utilizadas en el funcionamiento reglamentario del órgano» (...) y por las segundas, «las que el representante utilice en las gestiones y actividades propias de su cargo de manera que ambas serán obligatorias y retribuidas, pero sólo estas últimas se habrán de imputar al crédito de horas»; es decir, que sólo las denominadas «horas de delegación» serían «funciones de representación» en el sentido y a los efectos del artículo 68 e) ET». El aceptar o no esta tesis depende del espacio operativo que se quiera dar a la representación unitaria y del concepto que sobre sus funciones prioritarias se tenga. Si lo que se piensa es que las tareas básicas de delegados de personal y comités de empresa son las orgánicas, de carácter reglamentario y, hasta cierto punto burocrático, sin protagonismo en las actividades de representación conflictiva y tutela de los intereses de los trabajadores y centradas en la comunicación con el empresario y en la participación en las decisiones productivas, parece claro que la distinción antes apuntada carece de sentido en la medida en que las «funciones de delegación» constituirían una parte mínima y subalterna de sus actividades; reservar a ellas el crédito horario carecería de sentido. Si, por el contrario, se entiende que son precisamente éstas últimas las que caracterizan la tarea de la representación unitaria, la distinción no sólo es adecuada sino, incluso, conveniente para un eficaz funcionamiento de la representación.