
**El crédito horario de la legal representación de
los trabajadores. Revisión de la jurisprudencia
reciente.**

Daniel Sancha Sánchez

dsanchas@uoc.edu

Fecha: 10 de enero de 2023

Trabajo Final de Máster

Área de especialización: Derecho Laboral

Tutor: Xavier Solà Monells

Curso 2022-23, 1r semestre

UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

Índice

Introducción.....	4
1. Aproximación general al crédito horario: significado e importancia	6
1.1 La Representación unitaria.	6
1.2 La representación sindical.	7
1.3 El crédito horario. Análisis general.....	8
2. Problemática aplicativa del crédito horario.	11
2.1 Problemática aplicativa derivada del reconocimiento y concesión a sus titulares y la forma en la que se puede ejercer el mismo.....	11
2.1.1 Aviso y justificación ¿Puede el empresario denegar el crédito? ...	11
2.1.2 Mejora por acuerdo respetando su indisponibilidad.....	14
2.1.3 Periodicidad mensual, sin contar las vacaciones.....	14
2.1.4 Acumulación/cesión de crédito en caso de simultaneidad de cargo unitario y sindical.	16
2.1.5 Unidad de cómputo: ¿Empresa o Centro de Trabajo?	18
2.1.6 Disminución de plantilla, disminución del crédito horario.....	20
2.1.7 Indemnidad retributiva y alcance de la misma.....	21
2.2 La finalidad del crédito horario y su control empresarial.	24
2.2.1 Uso para funciones representativas	24
2.2.2 Tiempo de trabajo y tiempo de realización de funciones de representación.	26
2.2.3 Control de correcto uso del crédito horario.....	27
2.2.4 Prueba de detectives: requisito de validez	28
2.2.5 Uso indebido y potestad sancionadora del empresario	30
2.2.6 Jurisprudencia reciente: despido por uso indebido del crédito horario.....	31
2.2.6.1 Despido improcedente.....	31
2.2.6.2 Despido procedente	34
3. Conclusiones	37
4. Fuentes bibliográficas	39
4.1 Bibliografía	39
4.2 Sentencias judiciales	39

El crédito horario de la legal representación de los trabajadores. Revisión de la jurisprudencia reciente.

Daniel Sancha Sánchez (dsanchas@uoc.edu)

Máster Abogacía - Área de especialización: Derecho Laboral.

Resumen

En España, el marco normativo de la participación de los trabajadores en la empresa se caracteriza por la existencia de un modelo dual constituido, por una parte, por la representación unitaria, de base electiva, y por otra por la representación sindical, de base asociativa.

La representación unitaria viene avalada por lo dispuesto en el artículo 61 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), donde se dispone que los trabajadores, sin perjuicio de otras formas de participación, tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Título II del mismo.

Por su parte la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de libertad sindical (en adelante LOLS) recoge en su artículo 2.1.d) el derecho a la actividad sindical, lo que incluye la posibilidad de que los trabajadores de la empresa afiliados a un sindicato se constituyan en sección sindical dentro de la misma (art. 8.1 LOLS).

Ambas representaciones gozan, en cada caso, de una serie de garantías y prerrogativas para el ejercicio de los derechos de origen legal y/o constitucional cuyo objeto y alcance, más allá de su tenor literal, han ido siendo perfiladas a lo largo del tiempo tanto por la jurisprudencia constitucional como por la emanada del orden social.

Este trabajo de fin de master centra su interés en una de las prerrogativas de la que disponen los representantes de los trabajadores, presentando de una forma accesible sus características principales y la respuesta que la jurisprudencia social ha dado a las controversias que, de forma más reciente, su uso ha podido generar.

Palabras clave: Crédito horario, Comité de empresa, Sección sindical, delegado de personal, delegado sindical, Prerrogativas, Garantías, representación de los trabajadores.

Introducción

El presente Trabajo de Fin de Master, centrado en el Crédito horario sindical, realiza un breve recorrido sobre la naturaleza e importancia de esta garantía, y sucesivamente ofrece un compendio de las últimas cuestiones que, respecto a su uso, ha tenido ocasión de resolver la jurisprudencia social.

Del conjunto de garantías previstas legalmente para los representantes de los trabajadores, el derecho al denominado crédito de horas es, siguiendo a OJEDA AVILES, la prerrogativa de mayor relieve, *una ruptura del sinalagma contractual trabajo-salario que beneficia, sin embargo, a ambas partes en igual medida que toda la autonomía colectiva*¹.

Esta prerrogativa, precisamente por la incidencia que, de inicio, y sin entrar en más consideraciones, tiene sobre uno de los elementos básicos del contrato, la prestación del trabajo, unido a la ausencia de regulación sobre su disposición, ha generado y genera una ingente conflictividad laboral colectiva e individual de la que, en parte, dan cuenta las resoluciones emanadas de la jurisdicción social y la constitucional, y de otra la amplísima actividad que, con pretensión reguladora, han venido desplegando las partes implicadas, trabajadores y empresarios, a través de la vía convencional.

Este trabajo pone el foco sobre las resoluciones judiciales más recientes, al objeto de comprobar cual ha sido la respuesta jurisdiccional a cuestiones como el preaviso y la justificación del uso del crédito horario, la base espacial para su cálculo -empresa o centro de trabajo-, la acumulación del crédito de origen sindical y de origen unitario; y también respecto de los límites a las actividades de control por parte del empresario de la disposición del crédito horario, y de la potestad sancionadora que, en cada caso, ha puesto en juego.

¹ OJEDA AVILES, A. (1980) *Derecho Sindical*, Madrid, (Tecnos), 8ª ed., 2003, pág. 398.

El contenido de este TFM está organizado en tres capítulos.

El primero consiste en una breve aproximación al concepto del crédito horario, identificando el origen de su nacimiento, representación unitaria o presentación sindical; y ofreciendo de forma sintética las características de esta prerrogativa.

El segundo capítulo, auténtico núcleo del ejercicio, realiza un recorrido por las más recientes resoluciones judiciales, si bien para ello, el capítulo se subdivide en dos apartados; el primero centrado en la problemática aplicativa y la forma en la que se puede ejercer el crédito horario; y el segundo centrado en la finalidad del crédito horario y el control por parte del empresario.

El tercer capítulo recoge, a modo de conclusiones, algunas de las reflexiones a las que este trabajo ha conducido a su autor.

En la elección del tema concurren cuestiones de índole personal, pues el autor de este trabajo ha dedicado gran parte de su vida a la acción sindical, y cuestiones de índole profesional, dadas las frecuentes preguntas que sobre el particular atiende.

Por último, respecto al método, el trabajo ha consistido en la consulta e investigación, exclusivamente a través del Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), de los más recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia, tomando en consideración la doctrina sentada al respecto, a finales de los años 80.

Este trabajo ha sido realizado bajo la tutoría del Profesor Xavier Solà Monells, *sin qua non*. Gracias.

Espero que sea de su agrado.

1. Aproximación general al crédito horario: significado e importancia

Como ya ha quedado dicho, en España existe un modelo dual de representación de los trabajadores en la empresa: una representación electiva o unitaria y una representación sindical.

Según LAHERA FORTEZA *el origen de la implantación de este modelo dual fue un equilibrio salomónico entre las tesis de Comisiones Obreras (CC.OO.), favorable a dar protagonismo a la representación electiva, y las de la Unión General de Trabajadores (UGT), defensora de la sindicalización de la empresa mediante las secciones y delegados sindicales*².

1.1 La Representación unitaria.

El título II del Real Decreto Legislativo 2/2015 que regula el Estatuto de los Trabajadores (ET) diseña y regula los órganos unitarios de representación de los trabajadores, esto es, los denominados delegados de personal y el comité de empresa.

Estos representantes son elegidos democráticamente por toda la plantilla del centro de trabajo o empresa con la siguiente configuración:

- a) En los centros de trabajo de seis a diez trabajadores, si así lo decidiera la mayoría de la plantilla, se podrá elegir un delegado de personal; en los centros de once a treinta, un delegado de personal; y en los centros de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres delegados de personal (art. 62.1 ET).

² LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Representación y representatividad sindical: Puntos críticos y propuesta de reforma*, Papeles de Economía Española, N.º 156 (2018) pp.18 a 27, extraído el 30 de octubre de 2022, disponible en HYPERLINK https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art03.pdf

- b) En los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores, se podrá elegir un comité de empresa con la composición dictada por el art. 66 ET, que, dependiendo del número de la plantilla, va de cinco a veintiún miembros, con un máximo de sesenta y cinco (art. 63.1 ET).
- c) En los centros de trabajo de una misma provincia o limítrofe, con menos de cincuenta trabajadores pero que en su conjunto sumen más de cincuenta, se podrá elegir un comité de empresa conjunto con el número de miembros que indica la escala establecida en el art. 66 del ET (art. 63.2 ET).
- d) A través del convenio colectivo se podrá diseñar un comité intercentros con respeto de la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales en todos los centros de la empresa (art. 63.3 ET).

El fundamento de la legitimación de los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa se basa en su elección por medios democráticos. En las elecciones sindicales, los delegados de personal son elegidos por mayoría y los comités de empresa con criterios de proporcionalidad según la representatividad de las candidaturas.

A partir de ese momento, ostentarán la función representativa, que consistirá en la defensa de los intereses de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa frente al empresario, actuando por acuerdo mayoritario de sus miembros respecto de las facultades establecidas en el art. 64 del ET y en otras normas complementarias, con las garantías del art. 68 del ET.

1.2 La representación sindical.

La Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) reconoce la acción del sindicato en la empresa a través de las secciones sindicales, representadas en su caso por los delegados sindicales. Así, todo

sindicato tiene derecho a regular en sus estatutos la constitución de secciones sindicales en los lugares de trabajo y todo afiliado tiene derecho a constituir las conforme a dicha regulación (art. 8.1 LOLS).

Estos órganos de representación son constituidos por los afiliados al sindicato correspondiente, a su vez trabajadores en la empresa. Es, por tanto, expresión de la propia libertad sindical y se canaliza mediante la autoorganización interna de cada sección sindical.

En las empresas o centros de trabajo de más de doscientos cincuenta trabajadores las secciones sindicales de los sindicatos con presencia electoral tienen derecho a elegir uno o varios delegados sindicales conforme a la escala establecida en el art. 10.2 de la LOLS o en el convenio colectivo aplicable.

El delegado sindical tiene reconocidos una serie de derechos: derecho de asistencia a todas las reuniones del comité de empresa y de los órganos correspondientes en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto; derecho a ser oído por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular; acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa (art. 10.3 LOLS), disfrutando de las garantías que el art. 68 del ET establece para los representantes unitarios.

1.3 El crédito horario. Análisis general.

Establece el art.68.e del ET, que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores disponen 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”, añadiéndose al final del párrafo que “podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración”.

El crédito horario constituye una garantía de indemnidad de naturaleza instrumental, y de contenido mínimo e indisponible, que integra uno de los núcleos fundamentales de la protección de la acción sindical, cuyo ejercicio ha de discurrir en los términos legal o convencionalmente previstos.

Garantía de indemnidad

En palabras del Alto Tribunal *“Se trata de una garantía de indemnidad, que impide diferencias de trato por razón de la afiliación o actividad sindical de los trabajadores y sus representantes respecto del resto de los trabajadores. Como afirma la STC 191/1998, de 29 de septiembre, “en definitiva, el derecho a la libertad sindical queda afectado y menoscabado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza o si éste queda <perjudicado> por el <desempeño legítimo de la actividad sindical>”³*

Garantía de naturaleza instrumental

El crédito de horas retribuidas es un presupuesto necesario de la propia actividad de representación, en atención a que, para ejercer las funciones de representación de los trabajadores es necesario invertir tiempo; el Tribunal Constitucional viene a definirla como *“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*

³ [STS de 10 de noviembre de 2005](#), FD 3º, [Roj: STS 6877/2005 - ECLI:ES:TS:2005:6877]

protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios”⁴

Contenido mínimo e indisponible. Mejorable en convenio colectivo

Nuestro Alto Tribunal tiene declarado que *“todas las garantías reconocidas en el artículo 68 son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo”⁵*; este tipo de pactos no pueden válidamente condicionar el ejercicio de esas facultades inherentes al derecho de representación; *“cuya naturaleza indisponible impide cualquier condicionamiento o limitación”⁶*

Ejercicio en los términos legal o convencionalmente establecidos

La regulación legal del crédito horario se establece, de forma principal, en el art.68.e) ET, y consiste en 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 escala allí indicada. Esta regulación no sólo contempla, de forma expresa, un ámbito de desarrollo de origen convencional, sino que admite su mejora por la misma vía.

Establece el Tribunal Supremo, con cita del Constitucional que *el derecho a la libertad sindical queda afectado y menoscabado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza o si éste queda <perjudicado> por el <desempeño legítimo de la actividad sindical> (STC 17/1996). Por otra parte, hallándonos ante derechos adicionales de libertad sindical, es decir, derechos de configuración legal o convencional, su ejercicio ha de discurrir en los términos legal o convencionalmente previstos (STC 1/1994, de 17 de enero)”⁷*

⁴ [STC 40/1985, de 13 de marzo](#), FJ 3º, [ECLI:ES:TC:1985:40]

⁵ [STS de 25 de mayo de 2006](#), FD 11º, [Roj: STS 3502/2006 - ECLI:ES:TS:2006:3502]

⁶ [STS de 15 de julio de 2014](#), FD 3º 2, [Roj: STS 3487/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3487]

⁷ [STS de 10 de noviembre de 2005](#), FD 3º, [Roj: STS 6877/2005 - ECLI:ES:TS:2005:6877]

2. Problemática aplicativa del crédito horario.

Tomando en consideración el contenido del capítulo anterior, en especial que se trata de una garantía instrumental de la libertad sindical, y que incide directamente sobre el tiempo de trabajo, resulta fácil atisbar que su ejercicio no ha estado, ni estará, exento de una cierta problemática, respecto a la cual la jurisprudencia ha perfilado un amplio abanico de soluciones; soluciones que van a ser sumariamente tratadas en este trabajo en virtud de si derivan del reconocimiento y concesión a sus titulares y la forma en la que se puede ejercer el mismo; o si perfilan cuál es su objeto y la respuesta a los eventuales abusos que se puedan producir en el ejercicio del mismo.

2.1 Problemática aplicativa derivada del reconocimiento y concesión a sus titulares y la forma en la que se puede ejercer el mismo

2.1.1 Aviso y justificación ¿Puede el empresario denegar el crédito?

El art. 37.3 del ET dispone que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos motivos, entre los que señala (e) *“Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente”*.

Del tenor literal de la norma se deduce que el requisito de preaviso está unido al de justificación por lo que, de inicio, su exigencia no representa un ataque a la libertad sindical ni a la disposición del crédito horario sindical; no obstante la Jurisprudencia Constitucional ha eliminado el requisito de la justificación plena del uso de las horas de crédito horario; de tal forma que es al representante de los trabajadores al que corresponde disponer libremente del crédito horario, y determinar el momento de la utilización en función de la clase de actividad representativa que haya de realizar; todo ello sin que la empresa pueda someter dicho ejercicio a un control rígido; pues con ello se estaría amenazando la independencia del representante que debe tener iniciativa y libertad de desarrollo

en su cometido; señalando asimismo que el permiso que ha de solicitarse del empresario tiene la naturaleza de un simple aviso⁸.

Respecto a la forma en que se ha de producir el aviso, la jurisprudencia ha sido constante y coherente con la doctrina fijada por nuestro Alto Tribunal, en el sentido que no cabe someter el momento de utilización del crédito horario a previa autorización del empresario, como tampoco incumbe a éste injerirse en la actividad proyectada por el representante; dado que la exigencia de un requisito habilitante en uno u otro sentido no sería conciliable con la libertad sindical⁹; por lo que suele ser aceptado de forma pacífica la validez de un sistema de preaviso, toda vez que la concesión del concreto crédito no esté condicionada a autorización¹⁰

Cabe preguntarse si, cumplidos los requisitos de aviso y justificación, es posible la denegación del uso del crédito horario.

La respuesta está condicionada por las circunstancias concurrentes, si bien se ha de señalar que esa posibilidad se manifestará como excepción a la regla, y tras un ejercicio de ponderación de los derechos en liza.

El TC ha referido que *es necesario tener presente (tal y como advertimos en nuestra STC 70/2000, de 13 de marzo, FJ 6), que “ningún derecho, ni siquiera los derechos fundamentales, es absoluto o ilimitado. Unas veces el propio precepto constitucional que lo consagra ya establece explícitamente los límites; en otras ocasiones, éstos derivan de la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionalmente dignos de tutela (SSTC 11/1981, de 8 de abril, 2/1982, de 29 de enero, 91/1993, de 15 de marzo, 110/1994, de 11 de abril,*

⁸ [STS de 18 de mayo de 2016](#) [Roj: STS 3941/2016 - ECLI:ES:TS:2016:3941]

⁹ STS de 12 de febrero de 1990, [Roj: STS 17111/1990 - ECLI:ES:TS:1990:17111]

¹⁰ [STSJ AND 3904/2020, de 17 de diciembre de 2020](#), FD 2º, [Roj: STSJ AND 18241/2020 - ECLI:ES:TSJAND:2020:18241]

52/1995, de 23 de febrero, 37/1998, de 17 de febrero). La libertad sindical no constituye, evidentemente, una excepción a esta regla (SSTC 81/1983, de 10 de octubre, 94/1995, de 19 de junio, 127/1995, de 25 de julio)”¹¹.

Así, el TSJ de Andalucía, tuvo la ocasión de pronunciarse respecto a esta posibilidad, en su sentencia de 17 de marzo de 2022, al entender que *“la excepción a la regla general, que el empresario no permita a los representantes que hagan uso de su crédito horario, se acepta cuando acredite las necesidades de continuidad del servicio, o la existencia de trastornos graves en la producción o una afectación del interés general y los derechos de terceros ajenos a la empresa, y por tanto en esos casos se sostiene que no hay una vulneración de la libertad sindical.”*

Afirmaba el Tribunal en aquella resolución, en la que validó la negativa de la empresa a conceder el crédito horario, que *“es importante retener que a la hora de proceder a interpretar la negativa del empresario al disfrute del crédito horario, se requiere que quede razonada y justificada plenamente por las necesidades de la propia empresa, lo que sucede cuando la ausencia del trabajador en aquel tiempo pudiera provocar serios y específicos perjuicios, debidamente acreditada esa situación en atención al número de trabajadores que no podía prestar servicios en ese día, como al número de trabajadores de permiso o en situación de suspensión, unido a la imposibilidad de cubrir la ausencia del trabajador mediante sustitución, y la gravedad que comportaría su ausencia.*

Obviamente si la negativa no resultara justificada la obstrucción empresarial al ejercicio de tal derecho se debe de considerar como una lesión, tanto del derecho de garantía del trabajador a su actividad representativa, como del ejercicio de la actividad sindical y, por ende, de la libertad sindical de la organización bajo cuyas siglas se presentó a la elección y ejerció su actividad representativa”¹²

¹¹ [STC 241/2005 de 10 de octubre](#), [ECLI:ES:TC:2005:241]

¹² [STSJ AND 788/2022, de 17 de marzo de 2022](#), FD4º, [Roj: STSJ AND 2106/2022-ECLI:ES:TSJAND:2022:2106]

2.1.2 Mejora por acuerdo respetando su indisponibilidad

Como se avanzaba en el inicio de este trabajo, todas las garantías reconocidas en el art. 68 del ET son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo, si bien este tipo de pactos no pueden válidamente condicionar el ejercicio de aquellas facultades inherentes al derecho de representación.

Nuestro Alto Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse al respecto, sin variación de esta doctrina, por ejemplo, respecto de un acuerdo que, si bien aumentaba el número de horas disponibles de crédito horario, obligaba a que éste fuese dispuesto en fracciones de 8 horas; cuestión que, tomando en consideración la jornada de representantes con contrato a tiempo parcial, con jornadas inferiores a 8 horas, aminoraba el número de horas finalmente dispuestas por estos representantes¹³.

2.1.3 Periodicidad mensual, sin contar las vacaciones.

En marzo de 2015, el TS dictó una de las resoluciones que, en los últimos años, más impacto ha tenido sobre la cuantía de horas a disposición de los representantes de los trabajadores, en cómputo anual, aminorando de forma sistemática la que había sido práctica habitual en la gran mayoría de empresas.

¹³ Así “*el compromiso de usar la jornada sindical completa, establecido en el Acuerdo, no puede abocar a una disminución de las garantías del art. 68 ET, cuya naturaleza indisponible impide cualquier condicionamiento o limitación. Así lo sostuvimos en la STS/4ª de 25 mayo 2006 (rec. 21/2005) -citada en la STS/4ª de 8 noviembre 2010 (rec.144/2009)-, en la que decíamos que todas las garantías reconocidas en el art. 68 ET "son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo, pero este tipo de pactos no pueden válidamente condicionar el ejercicio de esas facultades inherentes al derecho de representación, poniendo límites, que es lo que dispone la cláusula controvertida, en el sentido en que se manifiesta el dictamen del Ministerio Fiscal, al disponer que el crédito horario sea disfrutado por periodos mínimos coincidentes con la jornada diaria del representante, contraviniendo así la libre disponibilidad reconocida en el precepto estatutario, al imponer el periodo mínimo de una jornada diaria del representante, aunque en determinados supuestos solamente resulte necesaria una porción de la jornada "* ([STS de 15 de julio de 2014](#), Roj: STS 3487/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3487)

En aquella sentencia, y las que le siguieron, en contra de aquella práctica consistente en considerar que el crédito mensual se devengaba durante los doce meses del año, se estableció que la naturaleza jurídica del crédito sindical se corresponde con la de un permiso retribuido, por lo que quienes puedan disponer de ese crédito sindical lo harán en relación a las mensualidades en las que prestan servicios (SSTS [23 de marzo de 2015](#), [18 de enero de 2018](#), [6 de marzo de 2019](#))

Así, por su propia naturaleza, requiere que sea disfrutado durante el trabajo - salvo supuestos excepcionales en que deba utilizarse en todo o en parte fuera de la jornada de trabajo (en empresas con régimen de trabajo a turnos) o en situaciones de baja de representante por IT que se lo cedió a otro que lo disfrutará en otro momento. Salvo estos casos, el crédito horario está establecido con carácter mensual, pero en relación con el periodo de actividad desempeñado, lo que consiguientemente lleva al disfrute del derecho tan solo en los 11 meses de trabajo, descontando el periodo de vacaciones, habitualmente de un mes.

Cabe preguntarse por la aplicación de esta doctrina en supuestos en los que la empresa viniese reconociendo el devengo del crédito en los doce meses del años; en ese supuesto *“la práctica de la empresa de computar el crédito horario del mes de vacaciones no puede considerarse condición más beneficiosa, pues al margen de lo discutible que pueda resultar la existencia de condiciones contractuales que no se aplican a uno de las partes del contrato, sino a sus representantes legales o sindicales, o de la existencia de condiciones contractuales que no operan en el plano de la relación individual sino en el ámbito colectivo, al no estar originados en la ley ni en el convenio colectivo sino en la creencia de que la normativa vigente exigía que tal crédito se computase todos los meses del año sin descontar el mes de vacaciones, la modificación de esta práctica no vulnera las exigencias del artículo 1256 del Código Civil, puesto que*

no estamos en presencia de un derecho que se hubiera incorporado al nexo contractual”¹⁴.

2.1.4 Acumulación/cesión de crédito en caso de simultaneidad de cargo unitario y sindical.

Nuestro Alto Tribunal ha tenido ocasión de resolver el uso del crédito horario en el supuesto que un representante de la representación unitaria, ostente a su vez el cargo de Delegado sindical; llegando a la conclusión de que *no parece posible que un delegado sindical acumule las horas correspondientes a un miembro del comité de empresa -por ejemplo, en el caso de que este último fuera miembro del mismo sindicato, como aquí ocurre-, ni viceversa. Y ello porque se trata de dos representaciones -la unitaria y la sindical- de distinta naturaleza. pues así el art. 10.3.º de la mencionada Ley Orgánica de Libertad Sindical, concede a los delegados sindicales las mismas garantías que a los miembros del comité de empresa, pero para el supuesto de que no formen parte del mismo, de lo que debe deducirse a "sensu" contrario que cuando ya forman parte de ese comité, no tienen derecho a disponer de un doble crédito horario, que es lo que ocurre precisamente con el demandante que reúne esa doble condición¹⁵.*

Tampoco cabe, por la misma lógica, que un representante unitario acumule/ceda parte de sus horas a un representante sindical; se trata, a juicio del Tribunal Supremo, que *“la acumulación ordinaria, a la que se refiere el último párrafo del artículo 68 ET, debe ser entendida en el sentido que se pueden acumular, mediando pacto, las horas de un miembro del comité a otro miembro del comité, pero no de un miembro del comité a un delegado sindical, tal como se desprende de su literalidad y, además, por tratarse de representación de los trabajadores que tienen una naturaleza jurídica diferente, pues en tanto los miembros del*

¹⁴ [STSJ ICAN 1054/2021 de 11 de noviembre de 2021](#), FD1º, [Roj: STSJ ICAN 2800/2021-ECLI:ES:TSJICAN:2021:2800]

¹⁵ [STS 917/2020, de 14 de octubre de 2020](#), FD 3º 2, [Roj: STS 3673/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3673]

comité de empresa constituyen la representación institucional de los trabajadores, los delegados sindicales son los representantes de los Sindicatos en la empresa, y si ambos organismos actúan en defensa de todos los trabajadores, lo hacen por diferentes cauces jurídicos previstos en sus respectivas leyes (ET y LOLS).Ocurre, además que no hay previsión convencional alguna que pudiera disponer lo contrario”¹⁶.

Cabe preguntarse, no obstante, si la imposibilidad de acumulación, deducida por interpretación a *sensu contrario* del artículo 10.3 de la LOLS, puede producirse a través de la vía convencional; especialmente si se tiene en cuenta que se trata de un contenido mínimo, pero mejorable.

La respuesta habrá de ser afirmativa, hasta el punto de considerar que las injerencias de la empresa en la gestión de esa acumulación pueden llegar a ser constitutivas de conducta antisindical, como tuvo ocasión de señalar nuestro Alto Tribunal, en la sentencia de 27 de noviembre de 2019, en la que refiere, “*con cita de la doctrina constitucional (STC 70/2000, de 13 de marzo), en el pasaje que requiere una voluntad libre y concurrente del empresario y de los representantes de los trabajadores en orden a la acumulación de los créditos horarios, pero también que: "una vez aprobada la norma o celebrado el pacto que permite la acumulación, constituye su utilización una decisión interna de cada sindicato en aras de un eficaz desarrollo de su actividad sindical en la empresa y fuera de ella". De ahí que, "el derecho reconocido en el art. 28.1 CE, como derecho de libertad que es, se ve vulnerado por la injerencia ilícita del propio empresario, el cual debe abstenerse de toda interferencia en el ejercicio del derecho de libertad sindical y, (...) por ello la conducta que consiste en la intromisión ilícita en el ámbito del derecho fundamental se ha de considerar radicalmente nula (STC 38/1981 y 134/1994)”¹⁷.*

¹⁶ [STS 917/2020, de 14 de octubre de 2020](#), FD 3º 3, [Roj: STS 3673/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3673]

¹⁷ [STS 812/2019, de 27 de noviembre de 2019](#), FD 5º 2 , [Roj: STS 4244/2019 - ECLI:ES:TS:2019:4244]

2.1.5 Unidad de cómputo: ¿Empresa o Centro de Trabajo?

El art.68.e del ET establece una escala en la que, a partir del número de trabajadores del centro de trabajo, fija el número de horas mensuales disponibles para el representante de la representación unitaria.

Hasta 2014, esta misma escala era la que determinaba el crédito del delegado sindical, con independencia de si la correspondiente sección sindical se había constituido respecto al centro de trabajo, la provincia o el conjunto de la empresa. La STS de 18 julio 2014, revisando el criterio que se venía manteniendo por las sentencias anteriores, considera que la determinación del ámbito de la Sección Sindical corresponde definirlo al propio Sindicato, como facultad de auto organización interna incluida en el contenido de su derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 de la CE). La opción a la que se refiere el artículo 10.1 LOLS entre nombrar delegados sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical¹⁸.

El Alto Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse de nuevo sobre la cuestión en 2017, resolviendo un recurso casación, respecto a esta doctrina de cuyo contenido se extractan las razones que, nuevamente, abonan una solución favorable a la aplicación de la garantía específica que posee el delegado sindical en materia de crédito horario:

- *“La primacía del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE) sobre el de participación en la empresa a través de representantes (art. 129.2 CE). El primero ampara a los delegados sindicales, el segundo a los representantes unitarios.*

¹⁸ *“En definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. Y, si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada Delegado Sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo” (STS de 18 de julio de 2014, FD 6º, Roj: STS 3933/2014 - ECLI:ES:TS:2014:3933)*

- *La imposibilidad de disponer del derecho que la Ley otorga al delegado sindical (art. 3.5 ET) y la nulidad de las decisiones empresariales que socaven la libertad sindical (art. 12 LOLS).*
- *La interpretación teleológica del artículo 10.3 LOLS: la norma en modo alguno ha querido rebajar los derechos de un delegado sindical cuando ya posee otro título representativo, sino conferir unas garantías a quien pasa a desempeñar el cometido de delegado sindical.*
- *La interpretación lógica de la norma: resolver el problema haciendo prevalecer el estatuto de representante unitario con motivo de que ya se disfrutaba de él, implica que en la hipótesis inversa (primero delegado sindical, luego representante unitario) prevalecería el estatuto de delegado sindical, lo que aboca a soluciones opuestas a partir de un dato casual y denota que no se trata de un criterio acertado.*
- *No está en juego solo el derecho a un mayor o menor crédito horario de las personas afectadas (delegados sindicales) sino que también aparece afectado por la solución el sindicato que ha designado a sus delegados (y los representados); la solución acogida en instancia menoscaba los derechos legalmente queridos para quien representa al sindicato en casos como el presente.*
- *La funcionalidad del crédito horario es diversa en el caso de representantes unitarios y de delegados sindicales. Respecto de esto segundos, la especialidad de su designación confiere a la Sección un amplio margen de discrecionalidad para acordar la revocación del mandato y, con ella, la pérdida del derecho al crédito. Es decir, la titularidad individual del derecho al crédito se halla fuertemente mediatizada por su finalidad facilitadora de la acción sindical en la empresa, que corresponde originalmente a las secciones sindicales”¹⁹.*

¹⁹ [STS 405/2017 de 10 de mayo de 2017](#), FD 4º, [Roj: STS 2189/2017 - ECLI:ES:TS:2017:2189]

2.1.6 Disminución de plantilla, disminución del crédito horario

En el año 2022, el TS ha concretado, de forma novedosa, una posibilidad a disposición de la empresa: ajustar el crédito horario de los delegados sindicales cuando se produce una disminución de plantilla, acomodándolo al número real de trabajadores con los que el delegado sindical debe desarrollar su función.

En la reciente sentencia [núm.672/2022](#), nuestro Alto Tribunal ha venido a precisar, tomando en consideración sus últimos pronunciamientos, que las reglas de cómputo de la plantilla a tener en consideración en los procesos electorales, ex art. 72 del ET, que es también utilizado a los efectos de determinar el número de delegados sindicales que corresponden a una sección sindical, no es incompatible con la posibilidad de ajuste del crédito horario de los delegados sindicales en caso de disminución del número de integrantes de la plantilla; es decir, distingue la fórmula de cálculo, que toma como base temporal un año para computar el número de horas de contratación eventual, negando que dicho cómputo sea inamovible en lo que interesa al crédito horario²⁰.

²⁰ Así, refiere, en primer lugar, que *las sentencias del TS de 18 de julio de 2014, recurso 91/2013 (Pleno); 12 de julio de 2016, recurso 361/2014; y 29 de noviembre de 2017, recurso 7/2017, argumentaron que, respecto del momento para determinar la plantilla computable del centro de trabajo, en defecto de norma colectiva, debía estarse "al art. 10.1 LOLS, tomando como base de cálculo la plantilla computable en tal momento de acuerdo con el criterio establecido en el art. 72 ET "determinando su dimensión a lo largo de un plazo objetivo como el anual", precisando, respecto a este último punto que con ello se establece un criterio más estable, evitando que para tales designaciones se escojan estratégicamente momentos distintos en consideración a una gran variabilidad de la plantilla, cosa frecuente y hasta cierto punto previsible en determinados sectores de actividad.*

Esta sala precisó que "esta solución no desvirtúa la doctrina antes citada sobre la posibilidad de modificar el número de los Delegados Sindicales a quienes se reconozcan las garantías de los Representantes de los Trabajadores, según se produzcan variaciones de plantilla, -en más o en menos-, computada tal plantilla en la forma que dejamos expresada (STS/IV 26-abril-2010 -rcud 1777/2009, Pleno)".

Posteriormente, la sentencia del TS de 6 de febrero de 2019, recurso 224/2017, reitera que "habrá que acudir a la media anual de trabajadores que han venido prestando servicios a la empresa para determinar el número de trabajadores, a efectos de determinar si tiene más o menos de 250 trabajadores" y, por consiguiente, aplicar las garantías y los derechos establecidos en el art. 10.3 de la LOLS.

El TS se pronuncia negando que la reducción del crédito horario disponible del delegado sindical sea constitutiva de una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, sin perjuicio de que, si la empresa recupera la plantilla anterior, vuelva a adecuarse el crédito horario a la plantilla.

Cabe preguntarse si esta doctrina es aplicable a la representación unitaria. Un reciente ejemplo de ello, en un supuesto en el que el número de integrantes de la plantilla variaba con frecuencia, lo encontramos en la [STSJ CV 1261/2022, de 12 de abril de 2022](#), que avala la posición empresarial, a juicio de este alumno de forma excesiva, consistente en que el crédito horario ha de establecerse en función de los trabajadores y de forma mensual. Refería en aquel caso el concreto Tribunal que *“Lo cierto es que la decisión empresarial de reducir el alcance del crédito horario, con el fin de ajustar su duración al límite cuantitativo de plantilla que fija el artículo 68.e). 1º del ET y hacerlo de forma mensual, no es una conducta antisindical ni vulneradora del derecho fundamental de libertad sindical del art. 28.1 de la CE, como tampoco discriminatoria. En definitiva, quedando evidenciado que a la empresa no le mueve ningún ánimo atentatorio a derechos fundamentales y que lo que la recurrente pone de manifiesto es un problema de legalidad ordinaria pero no constitucional, procede la desestimación de la demanda interpuesta al no haberse infringido los preceptos denunciados.”*²¹

2.1.7 Indemnidad retributiva y alcance de la misma

En los capítulos iniciales de este trabajo de fin de master, el crédito sindical ha quedado caracterizado, en primer lugar, como una garantía de indemnidad. Efectivamente, el disponer de un tiempo, a cargo de la jornada laboral contratada, esto es, a cargo del empresario, configura una indudable garantía cuyo objetivo es que el representante pueda realizar las funciones de representación sin menoscabo de su tiempo personal; motivo por el cual este tiempo tiene, de forma general, la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

²¹ [STSJ CV 1261/2022, de 12 de abril de 2022](#), [Roj: STSJ CV 2131/2022 - ECLI:ES:TSJCV:2022:2131]

Este epígrafe se centra en comprobar cuál es el alcance de la garantía de indemnidad en su vertiente retributiva, y para ello resulta de especial ayuda la reciente [Sentencia del Tribunal Supremo núm. 912/2020 de 14 de octubre de 2020](#), de la que fue ponente el magistrado Antonio Vicente Sempere Navarro, que analiza las posiciones en doctrina del TS y del TC; contenido que recogido sumariamente servirá a los objetivos de este epígrafe.

A continuación, se recogen en primer lugar los pronunciamientos del TS seleccionados por esta sentencia:

- [STS de 20 mayo 1992](#) (Roj: STS 4025/1992 - ECLI:ES:TS:1992:4025) Afronta un conflicto colectivo en el que se reclama el derecho de los representantes legales de los trabajadores a percibir, por los períodos de ejercicio de funciones al amparo del crédito horario determinadas partidas o complementos, incluyendo el plus de transporte²².

- [STS de 9 octubre 2001](#) (Roj: STS 7735/2001 - ECLI:ES:TS:2001:7735) (rcud. 1855/2000). Resuelve conflicto colectivo en el que se discute el derecho a percibir el concepto destinado a compensar el tiempo dedicado a llegar hasta el centro de trabajo y los gastos que se deriven por tal desplazamiento²³.

- [STS de 2 octubre 2007](#) (Roj: STS 7569/2007 - ECLI:ES:TS:2007:7569) Respecto a un concepto, "media dieta", que se hubiera devengado de haberse producido un desplazamiento del trabajador, no realizado por el desempeño de actividad representativa²⁴.

- [STS de 25 febrero 2008](#) (Roj: STS 816/2008 - ECLI:ES:TS:2008:816) Percepción de un incentivo consistente en un céntimo de euro por cada viajero

²² La sentencia reconoce el derecho de los trabajadores de la empresa en los centros de trabajo en los que el plus de montaña esté instituido, a percibir dentro del salario vacacional dicho plus, así como a percibirlo durante el descanso compensatorio de fiestas abonables y no recuperables y licencias retribuidas.

²³ Reproduce el criterio del pronunciamiento anterior y concluye del siguiente modo: "*Cuando el representante de los trabajadores se desplace hasta el centro de trabajo, bien para trabajar o bien para ejercer sus funciones representativas, devenga la compensación establecida en atención a la distancia a salvar; cuando no tenga necesidad de efectuar dicho desplazamiento falta la causa del devengo*".

²⁴ Invoca los dos precedentes examinados y concluye así: "El concepto extrasalarial enjuiciado en las citadas sentencias es en ambos casos un plus de transporte previsto en convenio colectivo. Pero la doctrina jurisprudencial sentada es extensible, por identidad de razón, a la media dieta de manutención objeto de la presente controversia".

que transporta el correspondiente autobús (no percibido en situaciones de incapacidad temporal). Con invocación de la doctrina constitucional relativa a la "garantía de indemnidad retributiva" reconoce el derecho a su percepción, incluso pese a los problemas que pueda plantear su concreción cuantitativa en cada caso, y argumenta así²⁵.

A continuación se recogen los pronunciamientos del TC citados por nuestro Alto Tribunal, en la sentencia referenciada, en los que se concreta el alcance de la garantía de indemnidad económica al haber otorgado el amparo en supuestos en los que el representante recurrente o bien dejaba de percibir una parte de la retribución o bien veía negado un complemento solicitado, con el consiguiente perjuicio económico.

- [STC 74/1998 de 31 marzo](#) (ECLI:ES:TC:1998:74) dentro del contenido esencial del derecho de libertad sindical, garantizado por el art. 28.1 de la CE, se encuadraría, pues el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa.

- [STC 191/1998, de 29 de septiembre](#) (ECLI:ES:TC:1998:191) estima el amparo en un caso en que se denegó al liberado sindical recurrente el complemento de penosidad, peligrosidad y toxicidad que había sido declarado para la actividad profesional desarrollada por él.

- [STC 30/2000, de 31 de enero](#), (ECLI:ES:TC:2000:30) estima el recurso de amparo en un supuesto en el que la Dirección General de la Policía dejó de pagar el abono de una gratificación por turnos rotatorios a un policía en el momento en que fue liberado de la prestación de servicios para realizar funciones sindicales.

²⁵ "Los trabajadores que nos ocupan tienen derecho a percibir este concepto retributivo cuando hacen uso del crédito horario lo mismo que si realmente hubieran asistido en esa ocasión al trabajo, so pena de resultar económicamente perjudicados por el desempeño de su cargo representativo; únicamente no lo devengarían (igual que el resto de los trabajadores) en los días de baja por enfermedad, pues esta situación es ajena a su condición de representantes de los trabajadores".

- [STC 92/2005 de 18 abril](#) (ECLI:ES:TC:2005:92) considera que la indemnización por residencia en Melilla debe seguir percibiéndose por el representante es trasladado a la Península para desempeñar funciones como liberado sindical.
- [STC 100/2014 de 23 junio](#) (ECLI:ES:TC:2014:100) ampara el abono de complemento de productividad en cuantía inferior a la del resto de trabajadores que prestan servicios efectivos en las mismas dependencias, reconocida judicialmente.
- [STC 148/2015 de 6 julio](#) (ECLI:ES:TC:2015:148) aplica también la doctrina sobre cobro del complemento de productividad de los trabajadores que tienen concedido un permiso para desarrollar labores sindicales. Desestima el amparo porque considera que lo debatido es meramente la fijación de su cuantía, tema de legalidad ordinaria.

A modo de conclusión, el Alto Tribunal precisa cual es el fondo de esta concreta garantía de modo que, quien activa el disfrute de crédito horario para funciones representativas debe quedar en la misma situación retributiva que tenía antes de pasar a desempeñarlas.

Así, el carácter salarial de la concreta partida retributiva, o el efectivo desempeño de las tareas que propician su devengo, ya no son factores excluyentes del derecho a mantener su cobro, a tenor de la actual jurisprudencia: carece de relevancia que la naturaleza del plus esté en cuestión o que el trabajador haya acudido efectivamente al centro de trabajo los días respecto de los cuales reclama su cobro del plus

2.2 La finalidad del crédito horario y su control empresarial.

2.2.1 Uso para funciones representativas

El art.68.e) del ET fija escuetamente cual es el objeto del crédito horario: el ejercicio de funciones de representación.

Se trata de un concepto omnicomprensivo de toda la actividad que realiza el representante de los trabajadores, de tal forma que comprende todas las actuaciones que de alguna manera repercutan en interés de los trabajadores²⁶. Este carácter multiforme de la actividad, según ha establecido la doctrina, *“permite integrar válidamente su ejecución dentro y fuera del centro de trabajo, en bares, en reuniones informales con los compañeros, etc., de forma que no es exigible un cómputo escrupuloso en el tiempo empleado”*²⁷, que ha de ser flexible, preservando la independencia del representante.

Nuestro Alto Tribunal tiene fijada de antiguo doctrina, estableciendo que la función representativa en el uso del crédito horario está amparada por la presunción de probidad, por lo que, salvo prueba en contrario, ha de reputarse válida la disposición de este crédito horario haga cada representante de los trabajadores; si bien, como se verá a continuación, ello no excluye el control empresarial sobre el ejercicio de tal actividad representativa-sindical y del uso del crédito horario, pues *“es evidente que un mal uso de este último transgrede la buena fe y lealtad debida al colectivo de trabajadores representado”*²⁸.

En los términos expresados, y como recuerda la STSJ CAT de 27 de febrero de 2013, con cita de la asentada doctrina ya referenciada, *“el uso correcto, el no abusivo, resulta más fácil de definir desde una perspectiva negativa, tal como hizo la STS de 2 de octubre de 1989, que califica como incorrecto el empleo de manera “sostenida en provecho propio o con infracción general del deber de representación”, siendo a partir de esta Sentencia, y de la anteriormente citada*

²⁶ “La jurisprudencia parte del principio de que el crédito horario está configurado como una garantía de la función representativa y que la actividad de los delegados en orden a sus funciones es multiforme, comprendiendo las actuaciones que de alguna manera repercutan en interés de los trabajadores, que tienen derecho a no estar sometidos a vigilancia en el ejercicio de sus funciones y que existe una presunción de probidad en el cumplimiento de las mismas” [STSJ CAT 2014/2000, de 3 de marzo de 2000](#), FD 1º, Roj: STSJ CAT 3058/2000 - ECLI:ES:TSJCAT:2000:3058

²⁷ [STS de 2 de noviembre de 1989](#), FD 2º, [Roj: STS 5988/1989 - ECLI:ES:TS:1989:5988]

²⁸ [STS de 14 de junio de 1990](#), FD 6º, [Roj: STS 4613/1990 - ECLI:ES:TS:1990:4613]

de 12 de febrero de 1990, cuando quedan establecidos los principios generales que jurisprudencialmente ordenan este derecho, a saber:

- 1. Corresponde la disponibilidad del crédito horario al representante de los trabajadores incumbiendo exclusivamente a éste la determinación del momento y forma de usarlo.*
- 2. La decisión del representante sobre el uso del crédito sólo es revisable cuando notoriamente incide en desviación.*
- 3. El representante de los trabajadores goza en el uso del crédito horario de una presunción iuris tantum de uso correcto.*
- 4. No constituyen uso abusivo del crédito sindical las conductas dudosas o interpretables, ocasionales o el uso parcial del tiempo en provecho propio.”²⁹*

2.2.2 Tiempo de trabajo y tiempo de realización de funciones de representación.

En nuestro sistema laboral, caracterizado por la existencia de una multiplicidad de modelos organizativos del tiempo de trabajo, considerando especialmente la turnicidad, el trabajo nocturno y la flexibilidad horaria; el uso del crédito horario, en horario no coincidente con el de la jornada laboral, resulta necesariamente inevitable.

El TS tiene establecido que “*si la actividad representativa hubiera de realizarse por fuerza en tiempo no coincidente con el de la actividad laboral del titular del crédito [supuesto del trabajo a turnos], razonablemente ha de admitirse que aquella función colectiva se lleve a cabo fuera de turno y con igual consideración -para ese tiempo de actividad sindical o representativa- como tiempo de trabajo*

²⁹ [STSJ CAT 1453/2013, de 27 de febrero de 2013](#),FD 3º,[Roj:STSJ CAT 2302/2013-ECLI:ES:TSJCAT:2013:2302]

*efectivo y por lo tanto a descontar de su normal jornada de trabajo”*³⁰([STSS 23 de marzo de 2015](#) y [6 de marzo de 2019](#)).

Cabe preguntarse por el computo de dicho tiempo respecto a la normativa de descanso, de tal forma que, respecto al siguiente día de trabajo, podemos preguntarnos si ha de ser tenido en cuenta el tiempo dispuesto como crédito horario respecto al descanso de doce horas ex art.34.3 del ET.

El TSJ Cat ha concretado la solución recientemente negando esa concreta naturaleza de tiempo efectivo de trabajo definiéndolo como *“un espacio temporal al margen de la jornada laboral y, por tanto, ante una actividad en el que la empresa demandada no puede inferir en la libertad personal del actor para impedir o restringir su actividad de la manera que lo creyere conveniente”*³¹.

2.2.3 Control de correcto uso del crédito horario.

Como se ha expresado, el uso del crédito horario por parte de los representantes de los trabajadores goza de presunción de probidad.

Desde una perspectiva estrictamente teleológica, resulta evidente que a quien más interesa el correcto uso del crédito horario es al conjunto de los trabajadores en cada caso representados; cuya reacción, en un sentido corrector, suele estar limitada a la no renovación de la confianza en los procesos electorales sindicales, o de renovación orgánica en el caso de secciones sindicales, la revocación de mandatos, y, exclusivamente en el plano sindical, la baja o cambio afiliativo.

Cabe ahora preguntarse si puede el empresario, en cualquier caso, llevar un control del uso de dicha garantía; y si un incorrecto uso puede llegar a configurar una conducta sancionable por parte de éste.

³⁰ [STS de 23 de marzo de 2015](#), FD 2º 2, Roj: STS 2103/2015 - ECLI:ES:TS:2015:2103

³¹ [STSJ CAT 4860/2022, de 22 de septiembre de 2022](#), FD2º, Roj: STSJ CAT 8310/2022- ECLI:ES:TSJCAT:2022:8310)

La respuesta ha de ser negativa. Así, si bien la presunción de probidad admite prueba en contra, lo que no tendría encaje legal, más aún, sería potencialmente constitutivo de conducta antisindical, es un exhaustivo control por parte del empresario del uso del crédito horario y la sucesiva reacción disciplinaria ante un eventual uso desviado; en tanto que integrador de una amenaza a la independencia del concreto representante de los trabajadores y un acto de injerencia en sus funciones de representación.

Se trata nuevamente, de una posibilidad de excepcional puesta en funcionamiento, una facultad que el Tribunal Supremo ha perfilado al referir que *"si bien el ejercicio de ese derecho inherente al desempeño de función representativa no permite una interpretación restrictiva que lo coarte o someta a controles indebidos o contrarios a la imprescindible libertad de acción que le debe ser inherente, sin embargo, cuando se llegue a advertir un manifiesto uso del crédito horario en cuestión, que contradice la finalidad a que, legalmente, responde, lógicamente ha de rechazarse tal anómalo desenvolvimiento, tanto desde la perspectiva del colectivo laboral representado como de la empresa que coopera al desarrollo de la actividad de representación colectiva"* ³².

Así, la posibilidad de ejercer un válido control sobre el uso que, en cada caso, haga el representante de los trabajadores del crédito horario, vendrá determinada por el grado en que dicho uso se aparta de lo correcto; y que, como se adelantaba anteriormente, se caracterizará por su notoria desviación descartando las conductas dudosas o interpretables, ocasionales o el uso parcial del tiempo en provecho propio.

2.2.4 Prueba de detectives: requisito de validez

El uso del crédito horario, además de gozar de presunción de probidad, no debe necesariamente ni coincidir con la jornada en la que desarrolla su trabajo el

³² [STS de 14 de junio de 1990](#), FD 8º, [Roj: STS 4613/1990 - ECLI:ES:TS:1990:4613]

representante de los trabajadores, ni tampoco desarrollarse en el centro de trabajo, destacándose una multiforme naturaleza de la que se desprende que su ejercicio puede, y a veces tiene, que realizarse en bares, reuniones informales con los compañeros, etc.

Ante esta circunstancia, cabe preguntarse por los medios de los que dispone el empresario para desvirtuar un pretendido uso correcto del crédito horario; concretamente, probar un uso desviado manifiesto y habitual, es decir con una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada con pruebas que no hayan empleado una vigilancia que atente a la libertad de su función.

Según tiene declarado el Tribunal Constitucional la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad.

La vigilancia mediante detective privado resulta válida, sin embargo, está sujeta a no pocos condicionantes, entre los que destaca el no incurrir en “*vigilancia singular*”, en los términos que señala la STS de 29 de septiembre de 1989, que proscribía tal tipo de vigilancia, en tanto que “*supone una traba o limitación a su derecho de libre libertad o libre ejercicio del cargo*”.

Así, a la triada de requisitos que avalan el juicio de proporcionalidad, que la medida utilizada 1) sea idónea para el fin perseguido; 2) sea necesaria al no existir otra vía de actuación menos fuerte; 3) sea equilibrada o proporcionada, al limitarse al lugar y tiempo imprescindibles para comprobar el comportamiento inadecuado³³, se le ha de añadir el que no someta al representante vigilancia singular.

³³ [STS 186/2000 de 10 de julio](#), FJ 6º, ECLI:ES:TC:2000:186

Muy gráficamente, estando vedado al empresario disponer prueba de vigilancia a modo prospectivo, "a ver" si quien disfruta de crédito sindical hace uso correcto del mismo -lo que entraña lesión a su libertad sindical-, ante noticia previa de indebido uso de aquel crédito, es lícito disponer la práctica de aquella prueba con el fin de poder constatar posibles situaciones de abuso o fraude frente a las que el empresario no puede quedar inerte.

2.2.5 Uso indebido y potestad sancionadora del empresario

Como se ha visto, nuestro Alto Tribunal concluyó, ya en los inicios de la década de los 90, que el ejercicio de la actividad representativa se injerta en el desarrollo de un contrato de trabajo, y en consecuencia, no cabe excluir absolutamente el control de la empresa sobre el ejercicio de dicha actividad representativa-sindical, y del consiguiente crédito horario al efecto establecido; *"pues si es evidente que un mal uso de este último transgrede la buena fe y lealtad debida al colectivo de trabajadores representado, también lo hace en relación a la lealtad debida a la empresa cuyo sacrificio de horas de trabajo debido no se ve adecuadamente correspondido o compensado"*³⁴.

El indebido uso del crédito horario podrá, por tanto, ser objeto de la potestad sancionadora del empresario, si bien de forma muy restrictiva; pudiendo su ejercicio llegar a alcanzar el despido del representante de los trabajadores, al encuadrar dicha conducta en alguna de las causas de despido disciplinario como son las *"faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo"*, ex art. 54.2.a del ET por una parte, y la *"transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo"* ex art. 54.2.d ET, en relación con los arts. 5.a y 20.2 ET.

Ha referido de forma constante la jurisprudencia, en línea con una ya consolidada doctrina que *"sólo podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los*

³⁴ [STS de 14 de junio de 1990](#), FD 6º, [Roj: STS 4613/1990 - ECLI:ES:TS:1990:4613]

*que el empleo en propio provecho del crédito horario concedido por el art. 68.e) a los representantes de los trabajadores sea manifiesto y habitual, es decir, con una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados, debiendo esta conducta estar acreditada con pruebas en las que no se haya empleado en su obtención vigilancia que atenta a la libertad de su función."*³⁵

De forma más reciente, el Tribunal Supremo, recalcando la excepcionalidad del despido por transgresión de la buena fe contractual, ha vuelto a expresar “*sobre el presunto incumplimiento, en todo o parte, de las funciones de representación durante el uso del crédito horario detectado que no constituye por sí solo una transgresión de la buena fe contractual que pueda justificar el despido*”³⁶

2.2.6 Jurisprudencia reciente: despido por uso indebido del crédito horario

En los dos siguientes epígrafes se da cuenta de las últimas resoluciones (no más de dos años), de la Sala de lo Social de diferentes Tribunales Superiores de Justicia, que resuelven respecto al despido disciplinario de representantes de los trabajadores por parte de sus empleadores, con base en la transgresión de la buena fe, ex art.54.2.d) ET; y a partir de las cuales se puede entrever cómo alcanzan, en cada caso, a determinar si la actuación del representante configura o no una manifiesta y habitual utilización desviada del crédito horario.

2.2.6.1 Despido improcedente

[STSJ CAT 1456/2021, de 9 de marzo de 2021](#), confirma la sentencia de instancia que declara el despido del representante sindical improcedente, y frente a la cual recurre tanto la empresa, solicitando la revocación, como el representante, que solicita la nulidad y la indemnización por daños.

³⁵ [STS 2 de noviembre de 1989](#), FD 4º, [Roj: STS 5988/1989 - ECLI:ES:TS:1989:5988]

³⁶ [STS 15 de octubre de 2014](#), FD 10º, [Roj: STS 4632/2014 - ECLI:ES:TS:2014:4632]

La empresa demandada impuso al actor la sanción de despido por la supuesta comisión de una falta de carácter muy grave por presuntas irregularidades en el uso de horas sindicales, utilizadas en lugar de para actividad sindical para actividades de carácter lúdico durante los días 7 y 13 de diciembre de 2018, con transgresión de la buena fe contractual.

La Sala rechaza los argumentos de la empresa recurrente al tratarse únicamente de dos días separados temporalmente, por lo que no puede apreciarse la nota de habitualidad, máxime cuando, como señala la sentencia de instancia, el demandante llevaba realizando actividad sindical desde 2014, por lo menos, sin que conste otro episodio de utilización desviada del crédito horario.

Unido a la falta de habitualidad, y respecto a la deficiente/inexacta información emitida por el sindicato en el documento que certifica la realización de funciones de representación esos días, refiere la Sala que el Tribunal Supremo minimiza el hecho de que su contenido no responda a la realidad, a lo que, en este caso, se suma el hecho de que era habitual que el sindicato certificase siempre que la reunión se había celebrado en Girona aunque ello no fuese así, por lo que, como señala la sentencia de instancia, la falsedad a tener en cuenta se circunscribe al periodo horario indicado en los documentos.

[STSJ M 637/2020, de 16 de diciembre de 2020](#), Despido improcedente, No Nulo.

La sentencia de instancia declaró el despido del delegado nulo, obligando a la empresa a la readmisión y al abono de 6.000€ por vulneración del derecho de libertad sindical.

La Sala aprecia una insuficiente acreditación, por parte del representante, de la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato de vulneración de su "derecho a no ser discriminado por razón de afiliación sindical", de su "derecho a la intimidad personal", y de su "derecho a la libertad y acción sindical", y a tales efectos, el mero hecho de ser delegado sindical en la empresa no se configura como un indicio de vulneración de derecho fundamental alguno.

[STSJ EXT 468/2020, de 23 de noviembre de 2020](#). En la carta de despido solo está acreditado el uso indebido de un día.

El Representante de los trabajadores interpone recurso de suplicación contra la sentencia que desestimó las demandas acumuladas en las que pretendía, por una parte, la extinción indemnizada de su contrato de trabajo por incumplimientos empresariales, y por otra que se declare nulo o improcedente su despido.

“solo está acreditado que fue un día de los que pidió para uso de horas sindicales cuando el demandante no ejerció su labor representativa y ese incumplimiento no se considera por esta Sala que revista la gravedad suficiente para justificar la más grave de las sanciones que en el marco laboral pueden imponerse al trabajador, el despido, al no poderse considerar que fuera una falta muy grave de las previstas en el art. 60.3 del convenio colectivo nacional de Servicios de Prevención Ajenos”

La Sala revoca en parte la sentencia recurrida para declarar improcedente el despido del demandante efectuado por la demandada, a la que condena a que, a opción del trabajador, le readmita o le abone la indemnización correspondiente.

[STSJ M 269/2016, de 18 de marzo de 2016](#), Solamente resultaron acreditadas conductas que se revelan puntuales y esporádicas y que no se pueden entender ni calificar de conductas sostenidas o habituales.

La empresa interpone recurso de suplicación frente a la sentencia que declaró la improcedencia de los despidos de que fueron objeto los dos demandantes, representantes de los trabajadores.

Del análisis a las faltas acreditadas, dos días en el caso de uno de los representantes, y tres en el del otro, se comparte la solución dada en la instancia acerca de la valoración como incumplimientos puntuales o esporádicos que no alcanzan la entidad suficiente para ser sancionados con el despido.

Del relato de la prueba de detectives resulta efectivamente *“que concurrieron actividades de índole o naturaleza personal, pero igualmente tiempos en los que o bien se reunieron ambos representantes, se acudió al sindicato o estuvieron*

en sus domicilios, pudiendo desde allí realizar actividades sindicales. Opera la presunción de probidad, y la destrucción que invoca la parte empleadora (en la que insiste en el motivo que seguidamente referiremos) no es suficiente para enervarla, al evidenciarse mínimas en el tiempo las tareas particulares que han sido descritas, máxime si ello lo ponemos en relación con el amplio periodo en el que se produjo la vigilancia o seguimiento de ambos actores.”

2.2.6.2 Despido procedente

[STSJ AS 125/2022, de 25 de enero de 2022](#): Uso reiterado del crédito horario sindical en provecho particular. Desde el mes de enero de 2020 hasta abril de 2021 la representante de los trabajadores no asistió a su trabajo haciendo uso del crédito horario sindical, comunicando a la empresa en los últimos días del mes anterior su intención de hacer uso de tal crédito horario por todos los días de trabajo del mes correspondiente. A comienzos del año 2021, la dirección de la empresa tuvo noticia de que había sido vista en varias ocasiones trabajando en una herboristería y decidió contratar los servicios de un detective, que realizó un seguimiento los días 3 (miércoles), 4 (jueves), 11 (jueves), 16 (martes), 19 (viernes) y 22 (lunes) de febrero, así como los días 2 (martes) y 4 (jueves) de marzo de 2021. En dichas jornadas, la actora acudió todas las tardes a partir de las 5 y también alguna mañana al negocio propiedad de su hermana, destinado a herboristería y sito en Pola de Lena.

Los hechos declarados probados son reveladores de una reiterada utilización por la actora del crédito horario, legalmente reconocido "para el ejercicio de sus funciones de representación", para el desarrollo de actividades particulares y laborales ajenas a aquellas funciones. Tal conducta constituye una manifiesta transgresión de la buena fe contractual debida hacia la empleadora, que abona el salario contraprestación del trabajo para realizar dicha actividad representativa.

[STSJ M 130/2021, de 25 de febrero de 2021](#), Manifiesta y habitual utilización por el actor del crédito horario en su propio beneficio utilizando para un fin particular las horas solicitadas y concedidas para la realización de sus tareas de representante de los trabajadores.

El demandante y recurrente, delegado de personal, comunicó permiso para horas sindicales en los días 26 y 31-7-2019, 1 y 8-8-2019, 5, 6, 12 y 19-9-2019, 3, 8, 16 y 23-10-2019, 6, 13. Y 28-11-2019, 2 y 23-12-2019, 13, 22 y 27-1-2020. En todas las solicitudes el actor fijaba su domicilio en DIRECCION001; pero se trataba de una dirección cuando menos inexacta, por cuanto el delegado, en los días 26-7-2019, 1 y 8-8-2019, 12 y 19-9-2019, 3, 8, 16-10-2019, 2 y 23-12-2019, 13, 22 y 27-1-2020 permaneció en el tiempo que debía prestar servicios dentro de su domicilio de DIRECCION002, y en otra dirección los días 3 y 16-10, , 2 y 23-12-2019, 13, 22 y 27-2020) y *solo sale para pasear al perro y en ocasiones para realizar compras acompañado de una mujer.*

[STSJ AND 1995/2021, de 15 de julio de 2021](#). Disposición de un día de crédito horario, ampliando vacaciones. Coincidencia con RRHH el día solicitado en el avión de regreso.

Frente a la sentencia estimatoria de la pretensión de despido, declarado nulo por vulneración de la libertad sindical, se alza la empresa demandada por el cauce de los apartados a) b) y c) del art 193 LRJS, solicitando la nulidad de la sentencia; proponiéndose redacción alternativa de los hechos mediante la adición de diversos hechos; como la infracción del art. 54.2.d) ET por la solicitud y disfrute fraudulento del crédito horario por la actora en cuanto lo pidió para completar los días de asueto que disfrutó viajando a Budapest.

La Sala estima el recurso, declarando procedente el despido, dada la infracción del art. 54.2.d) ET por la solicitud y disfrute fraudulento del crédito horario por la actora en cuanto lo pidió para completar los días de asueto que disfrutó viajando a Budapest.

Estamos ante una conducta grave en cuanto supone un fraude de ley el usar unos derechos representativos para beneficio propio, es decir para irse de

vacaciones, conducta que si cabe es muy grave al causar perjuicio a los trabajadores que integran la plantilla y a los que la actora representa, que tienen el derecho a que sus representantes ejerciten su crédito horario de forma debida y correcta, y que lo hagan en el ejercicio de la función representativa que les es encomendada, para la cual han sido nombrados y para la que les ha sido concedido dicho crédito horario.

3. Conclusiones

Primero. - El crédito horario constituye una garantía de indemnidad de naturaleza instrumental, y de contenido mínimo e indisponible, que integra uno de los núcleos fundamentales de la protección de la acción sindical.

La doctrina, desde hace más de treinta años, concibe de forma extensiva las funciones de representación, de tal forma que no cabe hablar de un uso desviado del crédito horario salvo cuando, de forma manifiesta y habitual, el representante haga uso del mismo en beneficio propio o con infracción general del deber de representación.

Segundo. - La función representativa en el uso del crédito horario está amparada por la presunción *iuris tantum* de probidad; lo que, si bien no excluye el control empresarial, sí condiciona la facultad disciplinaria a la existencia de sólidas sospechas de un uso abusivo del crédito horario.

Tercero. - La doctrina sentada por el TS en los años 80 y 90 permanece prácticamente invariable, de tal forma que, desde una perspectiva cualitativa, el crédito horario goza, a juicio de este alumno, de una correcta protección en cuanto contenido adicional de la libertad sindical; esto es, respecto de su libre disponibilidad, independencia, indemnidad; no obstante, en lo cuantitativo algunos de los últimos pronunciamientos del TS han venido mayoritariamente a cercenar el número de horas disponibles para la acción sindical.

Así, si bien desde 2014, la opción que ofrece el art. 10.1 de la LOLS de nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al sindicato; desde 2015, en cambio han sido reducidos los meses de devengo del crédito a once³⁷; y se ha vetado la acumulación/cesión del crédito horario entre la representación unitaria y la sindical³⁸.

³⁷ [STS de 23 de marzo de 2015](#), [ECLI:ES:TS:2015:2103]

³⁸ [STS 917/2020, de 14 de octubre de 2020](#), [ECLI:ES:TS:2020:3673]

Cuarto. - El uso del crédito horario carece de una extensa regulación legal expresa, concretándose la misma en lo establecido en los arts. 37.3 y 68.e del ET. Esta ausencia de regulación, en apariencia importante foco de conflictividad, ha sido suplida en muchos casos a través de la vía convencional; de forma que no son pocos los Convenios Colectivos, sectoriales y de empresa, Acuerdos marcos o acuerdos ad hoc, que desarrollan algún tipo de regulación respecto al crédito horario; ampliando el número de horas, regulando (en este caso prescriptivamente) su acumulación; regulando las formas y tiempos de preaviso y justificación; o todas ellas.

Los productos de la vía convencional, cuyo nacimiento se presume del acuerdo fruto de la autonomía de la voluntad de las partes, conllevan una clara reducción de la conflictividad; si bien toda vez que en su formulación no lo limiten, pues, como se ha visto en algunos de los supuestos analizados, el acuerdo no puede abocar a una disminución de las garantías del art. 68 ET, cuya naturaleza indisponible impide cualquier condicionamiento o limitación.

A juicio de este alumno, la vía convencional, en sus diferentes manifestaciones y ámbitos, es la herramienta idónea para la regulación de las condiciones de uso del crédito horario, caracterizado por una enorme casuística, si bien los protagonistas de la misma, en cada caso, deberán extremar las precauciones respecto a los eventuales condicionamientos o limitaciones que dicha regulación pueda imponer.

4. Fuentes bibliográficas

4.1 Bibliografía

LAHERA FORTEZA, JESÚS, (2018) Representación y representatividad sindical: Puntos críticos y propuesta de reforma, Papeles de Economía Española, N.º 156 (2018) pp.18 a 27, extraído el 30 de octubre de 2022, disponible en HYPERLINK https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/156art03.pdf

MERCADER UGUINA, JESÚS R. (2008), Lecciones de derecho del trabajo, 8a ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015.

UREÑA MARTÍN, ÁNGEL (2017) El crédito horario sindical, Albacete, Ed. Bomarzo, [recurso web: <http://vlex.com/source/credito-horario-sindical-20583>|Acceso restringido]

4.2 Sentencias judiciales

A) Tribunal Constitucional

[STC 40/1985, de 13 de marzo](#), [ECLI:ES:TC:1985:40]

[STC 241/2005 de 10 de octubre](#), [ECLI:ES:TC:2005:241]

[STC 74/1998 de 31 marzo](#) (ECLI:ES:TC:1998:74)

[STC 191/1998, de 29 de septiembre](#) (ECLI:ES:TC:1998:191)

[STC 30/2000, de 31 de enero](#), (ECLI:ES:TC:2000:30)

[STC 92/2005 de 18 abril](#) (ECLI:ES:TC:2005:92)

[STC 100/2014 de 23 junio](#) (ECLI:ES:TC:2014:100)

[STC 148/2015 de 6 julio](#) (ECLI:ES:TC:2015:148)

B) Sala de lo Social del Tribunal Supremo

[STS de 2 de noviembre de 1989](#), [ECLI:ES:TS:1989:5988]

[STS de 12 de febrero de 1990](#), [ECLI:ES:TS:1990:17111]

[STS de 14 de junio de 1990](#), [ECLI:ES:TS:1990:4613]

[STS de 21 de septiembre de 1990](#) [ECLI:ES:TS:1990:10431]

[STS de 20 mayo 1992](#), [ECLI:ES:TS:1992:4025]

[STS 186/2000 de 10 de julio](#) de 2000, [ECL
[STS de 9 octubre 2001](#) [ECLI:ES:TS:2001:7735]
[STS de 17 de junio de 2002](#), [ECLI:ES:TS:2002:9244]
[STS de 10 de noviembre de 2005](#), [ECLI:ES:TS:2005:6877]
[STS de 25 de mayo de 2006](#), [ECLI:ES:TS:2006:3502]
[STS de 2 octubre 2007](#) [ECLI:ES:TS:2007:7569]
[STS de 25 febrero 2008](#) [ECLI:ES:TS:2008:816]
[STS de 18 de mayo de 2010](#), [ECLI:ES:TS:2010:3043]
[STS de 15 de julio de 2014](#), [ECLI:ES:TS:2014:3487]
[STS de 23 de marzo de 2015](#), [ECLI:ES:TS:2015:2103]
[STS 434/2016 de 18 de mayo de 2016](#) [ECLI:ES:TS:2016:3941]
[STS 31/2018, de 18 de enero de 2018](#), [ECLI:ES:TS:2018:277]
[STS 171/2019, de 6 de marzo de 2019](#), [ECLI:ES:TS:2019:1464]
[STS 812/2019, de 27 de noviembre de 2019](#), [ECLI:ES:TS:2019:4244]
[STS 917/2020, de 14 de octubre de 2020](#), [ECLI:ES:TS:2020:3673]

C) Sala de lo Social Tribunales Superiores de Justicia

[STSJ CAT 2014/2000, de 3 de marzo de 2000](#), [ECLI:ES:TSJCAT:2000:3058]
[STSJ CAT 1453/2013, de 27 de febrero de 2013](#), [ECLI:ES:TSJCAT:2013:2302]
[STSJ M 269/2016, de 18 de marzo de 2016](#), [ECLI:ES:TSJM:2016:3825]
[STSJ AND 3904/2020, de 17 de diciembre de 2020](#), [ECLI:ES:TSJAND:2020:18241]
[STSJ EXT 468/2020, de 23 de noviembre de 2020](#), [ECLI:ES:TSJEXT:2020:979]
[STSJ M 637/2020, de 16 de diciembre de 2020](#), [ECLI:ES:TSJM:2020:14705]
[STSJ M 130/2021, de 25 de febrero de 2021](#), [ECLI:ES:TSJM:2021:2779]
[STSJ CAT 1456/2021, de 9 de marzo de 2021](#), [ECLI:ES:TSJCAT:2021:2555]
[STSJ AND 1995/2021, de 15 de julio de 2021](#), [ECLI:ES:TSJAND:2021:9746]
[STSJ ICAN 1054/2021 de 11 de noviembre de 2021](#), [ECLI:ES:TSJICAN:2021:2800]
[STSJ AND 788/2022, de 17 de marzo de 2022](#), [ECLI:ES:TSJAND:2022:2106]
[STSJ CV 1261/2022, de 12 de abril de 2022](#), [ECLI:ES:TSJCV:2022:2131]
[STSJ CAT 4860/2022, de 22 de septiembre de 2022](#), [ECLI:ES:TSJCAT:2022:8310]
[STSJ AS 125/2022, de 25 de enero de 2022](#), [ECLI:ES:TSJAS:2022:139]