



ANTONIO PEDRAJAS QUILES,
Socio-Director Abdón Pedrajas.
apq@abdonpedrajas.com

Incapacidad temporal y el mandato de los representantes legales de los trabajadores

La incapacidad temporal (en adelante, IT), determina la suspensión del contrato de trabajo (vid. art. 45.1 c) Estatuto de los Trabajadores) y, con ello, las recíprocas obligaciones de trabajar del empleado, y de abonar el salario del empleador, al margen de sus obligaciones de pago delegado de la prestación, cotización o abono de complementos de IT.

A partir de este esquema aparentemente sencillo, son muchas las cuestiones y situaciones controvertidas que se suscitan durante estos periodos suspensivos. Algunas de ellas han sido tratadas ampliamente como, por ejemplo, la calificación jurídica del despido en situaciones de IT, la determinación de salario regulador en caso de despido, el devengo de retribuciones variables en IT o la coincidencia de IT y vacaciones.

En esta ocasión, los desarrollos subsiguientes pretenden tratar, siquiera de manera general, algunos de los efectos de la IT sobre el mandato de un representante de los trabajadores. Específicamente, a los efectos sobre la cesión del crédito horario y la posibilidad de realizar actividades representativas durante la suspensión del contrato por IT.

CESIÓN DEL CRÉDITO HORARIO]

El crédito horario se regula en múltiples preceptos. Con carácter general y como permiso retribuido, en el art. 37.3.e) ET. Como garantía de los representantes unitarios, en el art.

68.e) ET o de los delegados sindicales en el art. 10.3 LOLS. Incluso, la LISOS contempla una infracción grave en su art. 7.8, derivada de la "...transgresión de los derechos...en materia de crédito de horas retribuidas...".

Conceptualmente, el crédito horario es un permiso retribuido para el ejercicio de las funciones de representación, en los términos que legal o convencionalmente se establezcan. El uso de crédito horario no está sometido a autorización del empresario. En este sentido, el crédito horario constituye un número de horas mensuales durante las cuales el representante de los trabajadores se dedica a defender los intereses de sus representados (trabajadores). Se presume uso correcto del crédito horario y las horas sindicales tienen la característica de ser acumulables en el caso de estar previsto en convenio colectivo (art. 68 e ET).

El número de horas sindicales se define en función del tamaño de la empresa (número de trabajadores) y atendiendo a los parámetros del art. 68.e) ET, debiendo considerarse tiempo de trabajo efectivo.

CESIÓN CRÉDITO HORARIO EN IT]

La posición de los tribunales (por todas, STSJ Madrid, nº 608/2005, de 11 de julio y STSJ Cataluña, nº 6485/2006, de 3 de octubre), es favorable a considerar ajustado a Derecho que un representante de los trabajadores en situación de IT pueda ceder sus horas a favor

otro representante (STSJ Extremadura, nº 475/2009, de 20 de octubre).

Los casos de cesión pueden sobrevenir en supuestos de suspensión legal del contrato de trabajo del representante titular de las horas sindicales, como por ejemplo en los casos de IT; permisos que interrumpen la prestación de servicios. En tales circunstancias, el derecho al crédito horario podrá ser cedido (SAN nº 59/2001, de 11 de junio).

Es razonable que, para que no decaiga la actividad sindical del comité de empresa en caso de que alguno de sus miembros esté enfermo e imposibilitado de realizar actividad sindical, ceda su crédito a otro miembro del comité de empresa. Esto no supone perjuicio aparente para la empresa puesto que no se incrementa el número global del crédito de horas sindicales a disposición del comité sino, simplemente, se acumulan en un solo representante las horas que antes tenían dos.

El crédito horario no es propiamente un derecho laboral del trabajador como tal sino como representante, cualidad que no pierde porque se encuentre incurso en situación de IT. Por ello, puede ceder su crédito de horas sindicales a favor de otro representante que las acumulará a las suyas propias (STSJ Castilla y León, Valladolid, nº 1150/2008, de 5 de diciembre y STS Extremadura, nº 475/2009, de 20 de octubre). Esta posibilidad de cesión ha sido reiterada por las SSTs de 23 de marzo de 2015 y 1 de febrero de 2017, en las que diferencias las situaciones de vacaciones de los representantes de los trabajadores – en las que no devengarían crédito horario al tener éste naturaleza de permiso retribuido-, de las situaciones de baja del representante por IT, en las que podrá ceder o disfrutar en otro momento el crédito horario.

REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES REPRESENTATIVAS]

// **Primera aproximación:** Cuando un trabajador se encuentra en situación de IT, se trata de un supuesto de suspensión del contrato de trabajo en virtud del art. 45.1.c) ET, por lo que, en base al art. 45.2 ET,

La representación legal tiene como causa subyacente la existencia del contrato de trabajo. Durante la IT se mantiene la vigencia del contrato si bien, a tenor del artículo 45.1.c) ET, está suspendido con la consecuente suspensión de las obligaciones recíprocas. Dicha suspensión no puede extenderse, máxime a falta de previsión legal, a la suspensión al derecho de representación .

se exonera a las partes de trabajar y remunerar el trabajo respectivamente. Se trata de comprobar si la suspensión del contrato de trabajo de un representante de los trabajadores por estar incurso en IT, ocasiona "per se" la extinción también de toda función representativa en la empresa.

// **Alcance de la cuestión (STS de 8 de abril de 2006 y STSJ Extremadura, nº 475/2009, de 20 de octubre):** Dicha suspensión y exoneración, no es absoluta. Así, el representante de los trabajadores que se encuentre en situación de IT sigue teniendo derecho a desarrollar su actividad legal de representación. La representación legal tiene como causa subyacente la existencia del contrato de trabajo. Durante la IT se mantiene la vigencia

del contrato si bien, a tenor del artículo 45.1.c) ET, está suspendido con la consecuente suspensión de las obligaciones recíprocas. Dicha suspensión no puede extenderse, máxime a falta de previsión legal, a la suspensión al derecho de representación.

Como los derechos de representación deben entenderse en doble vertiente (derechos del trabajador representante y derechos de los compañeros de trabajo a ser representados), los mismos no dependen, siempre, de la realización efectiva de la prestación laboral. En cualquier caso, existe una relación laboral, aunque sea en estado de suspensión, y debe entenderse que subsiste el litigioso derecho de representación sindical, dada su naturaleza, sin que pueda entenderse suspendido.]

