

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO

# La empresa puede reducir un mes las horas sindicales

El TS niega que haya derecho adquirido si la sociedad ha incluido las vacaciones de los representantes de los trabajadores

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

No crea un derecho adquirido que la empresa haya venido computando el periodo de vacaciones al calcular el crédito horario -horas dedicadas a los asuntos sindicales- de los representantes de los trabajadores, según establece el Tribunal Supremo (TS), en una sentencia de 1 de febrero de 2017.

El ponente, el magistrado Blasco Pellicer, recuerda que, según la sentencia del propio Tribunal Supremo, de 23 de marzo de 2015, "es imposible disfrutar de un permiso retribuido cuando el representante unitario o sindical disfruta de sus vacaciones, al ser imposible disfrutar un permiso cuando no se está trabajando", lo que reduce el crédito horario de los representantes de los trabajadores a un máximo de once meses anuales.

## Una creencia errónea

Explica Alfredo Aspra, socio de Olleiros Abogados y miembro del Consejo de Redacción de *Iuris&Lex*, la revista jurídica de *elEconomista*, que, "para el Alto Tribunal, la mejora en las condiciones de disfrute del crédito horario de los representantes de los trabajadores tuvo como origen la creencia empresarial de que la normativa vigente exigía que tal crédito se computase por todos los meses del año sin descontar el mes de vacaciones".

Sin embargo, -continúa explicando Alfredo Aspra- que cuando se publicó la sentencia del Tribunal Supremo de marzo de 2015, la empresa comunicó de manera inmediata que su actuación se iba a atener a la interpretación que en dicha sentencia se efectuaba, indicando a los representantes que la bolsa de acumulación de horas del crédito horario "se iba a conformar por las horas correspondientes a 11 meses al año, puesto que se excluía el mes de vacaciones".

Razona el magistrado Blasco Pellicer en la sentencia, que este caso no se corresponde con la doctrina de *condición más beneficiosa* -consolidada y reiterada en el tiempo por la Sala de lo Social del TS-, que impide que el empresario unilateralmente pueda anularla, puesto que, "la Sala ha reiterado en multitud de ocasiones que no basta la mera persistencia en el tiempo para que se genere una *condición más beneficiosa*, sino que es necesario que exista una voluntad inequívoca de incorporación de la ventaja en el



GETTY

No puede mantenerse la existencia de 'condición más beneficiosa'

nexo contractual de cada trabajador. Y en el supuesto presente no existe ni el más mínimo indicio que pueda llevar a la conclusión de que el ineludible consentimiento empresarial se haya producido ni de forma expresa, ni de forma tácita que quepa deducir de alguna conducta o actitud que pueda ser reveladora de tal propósito".

Todo ello, añade el magistrado en esta sentencia, con independencia de lo discutible que pueda resultar la existencia de condiciones contractuales que no se aplican a una

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.

Por ello, concluye que en esta situación, no se puede sostener la existencia de la *condición más beneficiosa* pretendida y reconocida por la sentencia de la Audiencia Nacional recurrida por la empresa, y sí de una práctica que se llevaba a cabo en la creencia de que era la que se derivaba de la exigencia de la ley, práctica cuya modificación no vulneró las exigencias del artículo 1256 del Código Civil, puesto que no se está en presencia de un derecho que se hubiera incorporado a la relación contractual.