



ASUNTO: PERSONAL

**Utilización de horas sindicales en jornada de huelga general.**

014/13

EP

\*\*\*\*\*

**INFORME**

**I. ANTECEDENTES DE HECHO**

Mediante escrito de fecha X.01.2013, y entrada en esta Institución Provincial el día 15.01.2013, el Sr. Alcalde- Presidente del Ayuntamiento de XX, interesa informe sobre el asunto epigrafiado, a cuyos efectos manifiesta:

*“Un funcionario de este Ayuntamiento (policía local), en su condición de Delegado de Personal, solicitó hacer uso de horas sindicales el día 14 de noviembre pasado, por lo que se aplicaron los descuentos correspondientes en su nómina y en la Seguridad Social por considerar que apoyó la Huelga General.*

*¿Se actuó correctamente?*

*¿Se le puede obligar a aportar justificante de su sindicato diciendo que estuvo haciendo labores sindicales distintas a la huelga y qué labores estuvo realizando?*



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

---

*¿Puede hacer uso de horas sindicales el día de la huelga general?  
En caso de haberle descontando su sueldo indebidamente, qué procedimiento  
debemos seguir para hacer la devolución en su nómina y el alta en la Seguridad  
Social.”*

## II. LEGISLACIÓN APLICABLE

- ✿ Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL)
- ✿ Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL)
- ✿ Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF)
- ✿ LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- ✿ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- ✿ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

## III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**PRIMERA.-** La utilización del crédito horario no requiere autorización del "empresario", tan sólo se exige justificación y preaviso (que se podrá dar o no dependiendo de las circunstancias, puesto que puede el representante ser convocado por ejemplo por su sección sindical comarcal el mismo día), con independencia de que existan Acuerdos de Ayuntamientos, para su personal funcionario en el que se haya pactado, un plazo de preaviso mínimo.

La jurisprudencia considera que la utilización del crédito horario, por los representantes, no requiere acto de autorización alguna, sino que su utilización se produce con su consumo a medida que lo vaya exigiendo la función representativa. Al respecto la Sentencia del TS de 12 de febrero de 1990, declara: *"no cabe, pues, 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*

---



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

---

*no sería conciliable con la libertad sindical (artículo 28.1 de la Constitución). Claro es que un uso indebido del crédito horario, por atentar al interés de los representados y quebrantar los postulados de buena fe y de lealtad recíprocamente exigibles en la relación laboral, constituiría ilícito laboral sancionable; de ahí el deber de justificación."*

Asimismo la jurisprudencia viene entendiendo que el crédito horario para el ejercicio de la función representativa sindical comprende la libertad de criterio en la utilización, basada en la presunción de su uso correcto.

Por lo tanto a nuestro juicio la utilización de crédito horario sindical no requiere autorización sino tan sólo preaviso y justificación.

**SEGUNDA.-** Los miembros del comité de empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales tienen los mismos derechos a ejercer ante el empresario; estos derechos son múltiples y se encuentran recogidos a través del articulado del Estatuto de los Trabajadores, normativa funcionarial y art. 10.3 de la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, a los que remite la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-.

Para el ejercicio de estos derechos, el art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establece la siguiente garantía: 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 siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1º) Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2º) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3º) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4º) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5º) De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Asimismo, señala el citado precepto 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.

En el caso que nos ocupa, hemos supuesto que está pactada la acumulación de las horas en la bolsa y que no se supera el tope del art. 68.e) o el convencionalmente pactado si es superior.

---



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

---

Para utilizar el crédito horario sólo se necesita, como es el caso, el previo aviso al empresario y habrá un uso indebido del crédito horario (lo que puede dar lugar al descuento salarial del día u horas pérdidas por parte del empresario) si este crédito no se utiliza para funciones representativas. Este uso del crédito horario no tiene porqué realizarse dentro de la empresa, pudiendo ejercitarse fuera de la misma, pero siempre en interés de sus representados que es lo que siempre se presume.

No hace falta justificar, pues, para qué se va a utilizar, porque se presume que se hace para funciones representativas. Solamente, según la jurisprudencia, podrá sancionarse disciplinariamente a aquel representante sindical que utilice en provecho propio su crédito horario.

En el caso que nos ocupa, va a ser complicado demostrar que el gasto de las horas sindicales, que acumula legítimamente para asistir a la huelga, lo hace en provecho propio. Fácilmente puede justificarlas en que ejerce las mismas en funciones de representación de los intereses de los trabajadores en el ejercicio legítimo del derecho que tienen a la huelga. Solamente si se demostrase por el empresario que el día se lo tomó para no realizar funciones sindicales, por ejemplo, de descanso o vacaciones, se le podría sancionar, pero nunca negarle *a priori* el derecho legítimo que tiene de usar esas horas sindicales .

**TERCERA.-** La participación en huelga supone una completa suspensión de la relación laboral, en este caso funcionarial, que comprende tanto la cesación del deber de trabajar como la del paralelo devengo retributivo. Consiguientemente, es connatural al ejercicio de ese derecho fundamental el que no se adquiera derecho a retribución durante el período en que se ejercita. Así lo sancionó la hoy derogada Disposición Adicional 12ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública. Y el art. 30.2 EBEP.

En definitiva, el descuento se origina, *ope legis* consecuencia de la suspensión de la relación funcionarial, siendo obligada para la Administración la aplicación de la norma de derecho imperativo referida,

Por consiguiente, es suficiente con que en la nómina se practique la deducción en la cuantía correspondiente, sin necesidad de la tramitación de un expediente previo en el que recaiga una resolución que decida y motive la procedencia de practicar la liquidación. La deducción practicada directamente en la nómina correspondiente, no significa, pues, que la Administración haya prescindido del procedimiento legalmente establecido, no previsto en norma alguna, sino, llana y simplemente, la aplicación de una norma legal imperativa que obliga a la Administración a descontar al funcionario las retribuciones correspondientes al tiempo en que haya permanecido en situación de huelga.

---



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

---

Sin embargo, en el presente caso, al no proceder conforme a lo señalado mas arriba el descuento salarial al funcionario en cuestión, por su condición de representante sindical y uso de la bolsa de horas para su ejercicio en funciones sindicales -según manifestó – en jornada de huelga, procede el reintegro de las cantidades descontadas por dicha jornada y su abono por regularización en la nómina del mes siguiente, con su correspondiente cotización.

Badajoz, enero de 2013.