

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 171/2019, de 6 de marzo de 2019

Sala de lo Social

Rec. n.º 1052/2017

SUMARIO:

Libertad sindical. Crédito horario. Posibilidad de deducir del número de horas acumulables el periodo vacacional de los delegados de personal. El crédito horario se halla establecido con carácter mensual en relación con el periodo de actividad desempeñada, lo que lleva al disfrute del derecho tan solo en los 11 meses de trabajo (quedando excluido el mes de vacaciones). No hay que olvidar la naturaleza jurídica de permiso retribuido que caracteriza al crédito horario y que determina su necesaria relación con la actividad laboral del titular (pues en principio ha de disfrutarse en periodo de trabajo). Lo dicho no impide: 1.º 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 efectivo y por lo tanto a descontar de su normal jornada de trabajo; y 2.º que pueda aplicarse el mismo criterio de mantenimiento del crédito en los supuestos en que su titular se vea afectado por una IT, pues con tal solución se evitaría que resultasen injustificadamente perjudicados los intereses colectivos a que el crédito atiende, en tanto que la solución contraria privaría -durante toda la IT- de la defensa representativa que el legislador dispone a favor del colectivo de trabajadores.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 37.3 y 68 e).
Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), art. 10.3.

PONENTE:

Doña Milagros Calvo Ibarlucea.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1052/2017

Ponente: Excm.a. Sra. D.ª Maria Milagros Calvo Ibarlucea

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

Dª. Maria Milagros Calvo Ibarlucea
Dª. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga
D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana
Dª. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 6 de marzo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada Dña. M^a Carmen Gómez Lozano en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Sevilla de fecha 11 de enero de 2017 dictada en el recurso de suplicación número 3028/16 formulado por el letrado D. Jose Luis Ruiz Jiménez en nombre y representación de Autobuses de Córdoba Sociedad anónima Municipal (AUCORSA) contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Córdoba de fecha 30 de junio de 2016 dictada en virtud de demanda formulada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía frente a la entidad Autobuses de Córdoba S.A.M. (AUCORSA), sobre Tutela de libertad sindical.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido Autobuses de Córdoba S.A.M. representado por el procurador D. Antonio Ramón de Palma Villalón.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 30 de junio de 2016, el Juzgado de lo Social número 4 de Córdoba, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando parcialmente la demanda formulada por COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA frente a AUTOBUSES DE CÓRDOBA S.A.M. declarando la vulneración del derecho a la libertad sindical por parte de la empresa demandada respecto de la demandante al negar el crédito horario de liberación a los delegados de personal D. Leovigildo , D. Marcelino y D. Mauricio en el año 2015 y la nulidad radical de dicha decisión, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración, computando en adelante el crédito horario correspondiente a los representantes de los trabajadores conforme al año natural de 12 mensualidades sin exclusión del mes de vacaciones y en función del número de representantes elegidos. No ha lugar a indemnización por daño morolo gastos jurídicos. "

Segundo.

En la citada sentencia se han declarado probados los siguientes hechos, que se transcriben según constan en la recurrida, si bien pueda contener algunas erratas menores de fácil subsanación e irrelevantes a los fines de la resolución de los presentes recursos de casación para la unificación de doctrina:

"PRIMERO: El 14/12/2015 la Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras comunicó a la liberación del delegado de personal del Sindicato de Comisiones Obreras y miembro del Comité esa D. Marcelino para los días 21, 22 y 23 de diciembre de 2015. La empresa comunicó mediante escrito del responsable de Recursos Humanos de 17/12/2015 que por haberse agotado de horas sindicales del presente año (2015) no era posible la concesión de estas liberaciones documentos 1 y 2 de la parte actora).

SEGUNDO.

El 18/12/2015 la sección Sindical del sindicato demandante comunica a la empresa la solicitud de liberación para el día 21/12/2015 de los delegados de personal D. Leovigildo y D. Mauricio a fin de asistir a una reunión convocada por el Presidente de Aucorsa. Por escrito de la empresa de 18/12/2015 se denegó la solicitud de liberación proponiendo como alternativa lo siguiente: que el Sr. Leovigildo , al haber excedido el cómputo anual en aproximadamente 11 horas, se le otorga descanso ese día y al Sr. Mauricio , se le cambia el servicio a uno que finaliza antes de la hora de la reunión (documentos 3 y 4 del ramo de prueba de la parte actora).

TERCERO.

El sindicato demandante obtuvo en las últimas elecciones sindicales celebradas en la 7 delegados de personal y 4 delegados sindicales (documentos 7 y 8 de la parte actora).

CUARTO.

A tenor del art. 53 del Convenio Colectivo aplicable: "Independientemente de lo en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia, específicamente se pacta lo siguiente: Cada miembro del Comité de Empresa contará con 40 horas mensuales para sus actividades de tipo sindical, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, a criterio del Comité.

b) Aquellos trabajadores de la plantilla que ostenten un cargo representativo sindical a nivel o regional gozarán de diez días libres al año y los que lo tengan de carácter provincial, gozarán de cinco días. Estas licencias serán acumulables en el año natural y transferibles entre trabajadores en la misma situación, a criterio de los representantes citados y los días de ausencia por este motivo serán abonables con el salario completo que corresponda.

c) Toda Central Sindical que tenga una implantación de, al menos, el 10% sobre el personal de la empresa, podrá constituir una sección sindical, que estará formada por cuatro miembros como máximo, designados libremente por el Sindicato de que se trate.

Los miembros de cada sección sindical constituida podrán reunirse con los trabajadores en local habilitado por la empresa, en horas no hábiles para el trabajo de los asistentes y tendrá derecho a dar publicidad a las propuestas sindicales de la Central que representen en un tablón de anuncios, situado en lugar visible. La utilización de local queda a libre criterio de los usuarios.

Cada miembro de las secciones sindicales, contará con 20 horas laborables mensuales para sus reuniones, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, igual que las otorgadas al Comité de Empresa. El cómputo de horas sindicales que corresponda anualmente a cada Central Sindical en función de los representantes sindicales con que cuente en la Empresa, pasará a formar parte de una bolsa común que se distribuirá a criterio de la Central Sindical, siempre que se haga un uso proporcionado del mismo a lo largo del año de forma que no incida excesivamente en un determinado departamento creando problemas en éste, es decir, que se usarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa. Los integrantes de cada sección sindical gozarán de las mismas garantías, como si de cargos electos sindicales se tratase y tendrán derecho a ser informados sobre la empresa con la misma amplitud que el Comité.

La Empresa habilitará en sus instalaciones un local para cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas en la misma, con el mobiliario adecuado y teléfono para su funcionamiento. Asimismo deberá dotar de un fondo económico, que será igual al 50% con que se dote al Comité de Empresa.

d) Al objeto de facilitar el cobro de las cuotas sindicales, todas las Centrales Sindicales que tengan dentro del personal de AUCORSA, en plano de igualdad, tendrán derecho a que por la empresa se entregue de las cuotas o aportaciones económicas de sus asociados, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Cada Central Sindical que le interese, remitirá a AUCORSA una carta expresando su deseo de (icogersi a esta facilidad y señalando el importe de las cuotas que corresponde a cada afiliado. Asimismo expresará el nombre del trabajador que, en su nombre queda autorizado a recibir estos fondos mensuales.

2. Cada uno de los trabajadores afiliados que lo deseen, cursará, a su vez, una carta a la empresadando su consentimiento para que le sea detráido de sus haberes mensuales el importe de la cuota con la que con contribuye.

3. A los trabajadores liberados permanentemente por funciones sindicales, la Empresa les garantiza mensualmente la percepción salarial de los conceptos fijos inherentes a su categoría y antigüedad profesional más la media de los pluses de día de Fiesta y Domingo que obtengan el total de los trabajadores de su misma categoría.

Fondo, Comité de Empresa y Boletín Informativo. La empresa se compromete a abonar una cantidad equivalente al importe definitivo que por estos conceptos resulte, referidos al año 2011, incrementada en el aumento porcentual que se le aplican a los salarios en el presente Convenio.

No se considerará falta al trabajo las que se deriven de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos".

QUINTO.

- Por la parte demandante se considera que a tenor del Convenio Colectivo, el número de horas sindicales anuales que corresponde a CCOO es de 4060,80 horas anuales conforme al cálculo explicado en la demanda que se da por reproducida en aras de brevedad.

SEXTO.

Por la empresa demandada se introducen dos matizaciones a dicho cálculo toda vez que lo tuvo seis delegados de personal el primer semestre del año 2015 y que el número de meses a cuenta es once y no doce por existir un mes de vacaciones al año (documento 6 del ramo de la parte demandada y testifical del Sr Luis Enrique , responsable de recursos humanos de la empresa demandada)."

Tercero.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la entidad Autobuses de Córdoba Sociedad Anónima Municipal (AUCORSA), dictándose por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla sentencia con fecha 11 de enero de 2017 en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debemos estimar el recurso interpuesto por la representación Letrada de AUTOBUSES DE CÓRDOBA, S.A.M., contra la sentencia la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4, de Córdoba, de fecha 30 de junio 2016 , recaída en autos promovidos a instancias de COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA, en reclamación de Tutela de la Libertad Sindical, debiendo ser revocada la resolución recurrida, absolviendo al recurrente de las peticiones deducidas en su contra, sin costas.

Cuarto.

La letrada Dña. M^a del Carmen Gómez Lozano, en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 23-9-1994 (recurso nº 1469/1994). SEGUNDO.- Se alega la infracción por aplicación indebida del art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del art. 68.e) del Estatuto de los Trabajadores .

Quinto.

- Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y evacuado el trámite de impugnación, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar la desestimación del recurso. E instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de febrero de 2019 en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía promovió demanda de conflicto colectivo frente a la entidad Autobuses de Córdoba S.A.M. (AUCORSA) en cuyo suplico solicitaba que se declare:

"a) La vulneración del derecho a la Libertad Sindical por parte de la demandada respecto a la Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras en la empresa AUCORSA, así como de los delegados de personal D. Marcelino , D. Leovigildo y D. Mauricio , al negarle el crédito horario para su liberación y por ende impedirle la realización de la actividad sindical.

b) La nulidad radical de esta decisión y se ordene el cese inmediato de este comportamiento."

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla estimó el recurso de la demandada revocando la sentencia del Juzgado de lo Social estimatoria de la demanda.

Recurre la parte actora en casación para la unificación de doctrina y ofrece como sentencia de contraste la dictada el 23 de septiembre de 1994 por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias .

La sentencia de comparación desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa demandada frente a la sentencia estimatoria de una demanda en la que se solicitaba la no deducción en la bolsa mensual de crédito horario del disfrute vacacional de los representantes de los trabajadores.

La recurrida reitera la doctrina que establece la STS del 23-3-2015 (Rec. 40/2014) e incide en la diferencia fáctica que supone, respecto del supuesto invocado en la impugnación en el que, sin base legal ni convencional la empresa había accedido pacíficamente a no descontar el período vacacional, siendo coincidentes además los términos de la norma paccionada interpretada en la STS de 23-3-2015 (Rec. 40/2014) y la que en este litigio es de aplicación.

En la sentencia referencial se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social que había declarado el derecho de los demandantes, miembros del comité de empresa, a que en la bolsa de trabajo mensual del crédito horario para realizar funciones sindicales no se dedujeran las correspondientes a los trabajadores que se hallaren disfrutando de vacaciones .

Entre ambas resoluciones concurre la necesaria contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 de la Ley de la Jurisdicción Social, LJS.

Segundo.

La parte recurrente alega bajo correcto amparo procesal la infracción del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 53 del Convenio Colectivo de Autobuses de Córdoba S .A.M (AUCORSA) , cuyo tenor literal es el siguiente, en relación con la doctrina de la STS de 23 de marzo de 2015 (Rec. 49/2014) .

"Artículo 53. *Derechos Sindicales*

Independientemente de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia, específicamente se pacta lo siguiente:

a) Cada miembro del Comité de Empresa contará con 40 horas mensuales para sus actividades de tipo, sindical, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, a criterio del Comité.

b) Aquellos trabajadores de la plantilla que ostenten un cargo representativo sindical a nivel nacional o regional gozarán de diez días libres al año y los que lo tengan de carácter provincial, gozarán de cinco días. Estas licencias serán acumulables en el año natural y transferibles entre trabajadores en la misma situación, a criterio de los representantes citados y los días de ausencia por este motivo serán abonables con el salario completo que corresponda.

c) Toda Central Sindical que tenga una implantación de, al menos, el 10% sobre el personal de la empresa, podrá constituir una sección sindical, que estará formada por cuatro miembros como máximo, designados libremente por el Sindicato de que se trate.

Los miembros de cada sección sindical constituida podrán reunirse con los trabajadores en local habilitado por la empresa, en horas no hábiles para el trabajo de los asistentes y tendrá derecho a dar publicidad a las propuestas sindicales de la Central que representen en un tablón de anuncios, situado en lugar visible. La utilización de local queda a libre criterio de los usuarios.

Cada miembro de las secciones sindicales, contará con 20 horas laborables mensuales para sus reuniones, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, igual que las otorgadas al Comité de

Empresa. El cómputo de horas sindicales que corresponda anualmente a cada Central Sindical en función de los representantes sindicales con que cuente en la Empresa, pasará a formar parte de una bolsa común que se distribuirá a criterio de la Central Sindical, siempre que se haga un uso proporcionado del mismo a lo largo del año de forma que no incida excesivamente en un determinado departamento creando problemas en éste, es decir, que se usará de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Los integrantes de cada sección sindical gozarán de las mismas garantías, como si de cargos electivos sindicales se tratase y tendrán derecho a ser informados sobre; la empresa con la misma amplitud que el Comité.

La Empresa habilitará en sus instalaciones un local para cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas en la misma, con el mobiliario adecuado y teléfono para su funcionamiento. Asimismo deberá dotar de un fondo económico, que será igual al 50% con que se dote al Comité de Empresa.

d) Al objeto de facilitar el cobro de las cuotas sindicales, todas las Centrales Sindicales que tengan afiliados dentro del personal de AUCORSA, en plano de igualdad, tendrán derecho a que por la empresa se les haga entrega de las cuotas o aportaciones económicas de sus asociados, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Cada Central Sindical que le interese, remitirá a AUCORSA una carta expresando su deseo de acogerse a esta facilidad y señalando el importe de las cuotas que corresponde a cada afiliado. Asimismo expresará el nombre del trabajador que, en su nombre queda autorizado a recibir estos fondos mensuales.

2. Cada uno de los trabajadores afiliados que lo deseen, cursará, a su vez, una carta a empresa dando su consentimiento para que le sea deducido de sus haberes anuales el importe de la cuota con la que contribuye.

3. A los trabajadores liberados permanentemente por funciones sindicales, la Empresa garantiza mensualmente la percepción salarial de los conceptos fijos inherentes a categoría y antigüedad profesional más la media de los pluses de día de Fiesta y Domingo que obtengan el total de los trabajadores de su misma categoría.

e) Fondo, Comité de Empresa y Boletín Informativo. La empresa se compromete a abonar una cantidad equivalente al importe definitivo que por estos conceptos resulte, periodos al año 2011, incrementada en el aumento porcentual que se le aplican a los llanos en el presente Convenio.

f) No se considerará falta al trabajo las que se deriven de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos."

La cuestión que se plantea en el presente recurso es la de no deducir de la bolsa de horas de crédito sindical las que corresponden a los trabajadores que se hallaren disfrutando de vacaciones .

A propósito del pacto de acumulación de horas que forman parte del crédito sindical , el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores faculta a los miembros del comité de empresa y delegados de personal a acumular las horas de los distintos miembros en uno o en varios .

Se advierte que el Convenio establece un número de 40 horas mensuales para cada miembro del Comité de empresa y de 20 horas laborables mensuales para cada delegado de personal . En ambos casos son acumulables en el año natural y transferibles .

No existe por lo tanto precisión específica en la norma estatutaria ni en la convencional acerca del supuesto controvertido .

Sobre el particular, ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Sala STS de 23 de marzo de 2017 (Rec 49/2014) en un supuesto en el que lo discutido era la posibilidad de la deducción del periodo vacacional en la bolsa de horas de los Delegados de Personal , razonando la sentencia lo siguiente :

"2.- Así pues, rechazamos la pretensión porque el argumento no se ajusta ni a la naturaleza jurídica de la garantía, ni a su regulación legal ni a la doctrina judicial hasta la fecha establecida:

a).- Ha de partirse de la base de que el crédito horario que corresponde a los Delegados sindicales ex art. 10.3 LOLS ofrece las mismas características que el propio de los representantes unitarios por el art. 68.e) ET [precepto al que se aquél se remite], por lo que también ofrece naturaleza de permiso retribuido, pues conforme al art. 37 ET ["[e]l trabajador, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes: ... e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente". Siquiera sea apreciable la fundamental diferencia -lo que ha de repercutir en su régimen jurídico- de que en los permisos propiamente dichos el interés a

satisfacer es individual y se dirige a necesidades que sólo al trabajador incumbe determinar, en tanto que el crédito horario atiende a intereses colectivos y se concreta en funciones de representación de tales intereses.

b).- Sentando ello procede señalar que lo mismo que los restantes permisos retribuidos, el ejercicio del crédito horario requiere preaviso y justificación [art. 37.3 ET], determinados por la necesidad de organizar el proceso productivo y de prevenir el uso abusivo del crédito, siquiera su exigencia -atendidos los intereses colectivos en juego- está muy relativizada por la doctrina y la jurisprudencia, en términos que no viene al caso reseñar. Pero estas indicaciones previas, tanto de la naturaleza jurídica de permiso retribuido que corresponde al crédito cuanto de la doble exigencia -un tanto desdibujada- para su ejercicio [previo aviso y justificación], sirven para resaltar que en la regulación legal el crédito horario está indefectiblemente ligado a la actividad laboral, pues en elementales términos lógicos el "permiso" [crédito horario] no es concebible sino como exención al cumplimiento de una obligación previa [actividad laboral].

c).- Es cierto que la doctrina jurisprudencial -ya desde antiguo- ha admitido que el crédito se utilice en todo o en parte fuera de la jornada de trabajo, razonando al efecto que "[e]l derecho a disponer de las horas retribuidas, que garantiza el art. 68 e) citado, no debe entenderse de modo que hayan de coincidir, para su devengo, el tiempo que se invierte para actividades sindicales con el tiempo de trabajo", pues "[e]xigirlo así pondría en evidencia la existencia misma del comité de empresa compuesto por trabajadores que tuvieran asignado turnos diferentes en una empresa con trabajo en régimen de turnos" [en tal sentido, SSTS 18/03/86 Ar. 1347 ; 20/05/92 -rco 1634/91 -; 09/10/01 -rcud 1855/00 -; 25/05/06 - rco 21/05 -; y 08/11/10 -rco 144/09 -]; y tampoco cabe desconocer que en la doctrina de Suplicación se ha admitido igualmente, como argumenta el recurso, la persistencia del crédito en las situaciones de IT -es de suponer que con acumulación de las horas a otro trabajador o al mismo afectado, pero en diferente periodo-. Pero con independencia de que no corresponda decidir ahora la corrección de esta última -y sugerente- doctrina, porque no es el objeto del presente debate, de todas formas hemos de destacar que tanto la primera solución como la segunda no son extrapolables al supuesto de que tratamos, porque ninguna de ellas cuestiona -como hace el recurrente- que el crédito horario se halle establecido con carácter "mensual" pero en relación con el periodo de actividad desempeñada, lo que consiguientemente lleva al disfrute del derecho tan sólo en los once meses de trabajo, en tanto que la tesis recurrente -sin apoyo legal alguno- mantiene que el derecho al crédito "mensual" de 15 horas se ostenta durante todos los meses de año [así las 180 horas reclamadas], incluido el mes de vacaciones.

d).- Este planteamiento de USO prescinde -como es evidente- de la naturaleza jurídica de "permiso retribuido" que caracteriza al crédito horario y que determina su necesaria relación con la actividad laboral del titular [pues en principio ha de disfrutarse en periodo de trabajo]. Naturaleza y vínculo que -como dijimos- no impiden: 1º) 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 efectivo y por lo tanto a descontar de su normal jornada de trabajo; y 2º) que llevando más lejos el planteamiento deba igualmente entenderse -lo decimos a efectos dialécticos, pues no es cuestión de fondo en esta litis- que pueda aplicarse el mismo criterio de mantenimiento del crédito en los supuestos en que su titular se vea afectado por IT, pues con tal solución se evitaría que resultasen injustificadamente perjudicados los intereses colectivos a que el crédito atiende, en tanto que la solución contraria privaría -durante toda la IT- de la defensa representativa que el legislador dispone a favor del colectivo de trabajadores. Supuestos excepcionales ambos que ninguna relación -decisiva- guardan con el de autos, en que se pretende extender la garantía más allá de los términos en que es concebida por el legislador: eximir de la obligación de trabajar para poder defender los intereses del colectivo de trabajadores. "

La esencial igualdad de supuestos controvertidos en la anterior resolución y en el litigio que nos ocupa, objeto de la pretensión y ausencia de norma legal o convencional que contemplen una regulación específica o práctica tolerada por la empresa al amparo del vigente convenio o de los precedentes determina la aplicación de la doctrina de mérito por razones de homogeneidad y seguridad jurídicas.

Por lo expuesto y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso interpuesto debiendo sufragar cada una de las partes las costas causadas a su instancia a tenor de lo preceptuado en el artículo 235 de la LJS.

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada Dña. M^a Carmen Gómez Lozano en nombre y representación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sede en Sevilla de fecha 11 de enero de 2017 dictada en el recurso de suplicación número 3028/16 , debiendo sufragar cada una de las partes las costas causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.