

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 1220/2025, de 10 de diciembre de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 92/2024***SUMARIO:**

Impugnación del artículo 38 bis del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Vulneración del derecho a la libertad sindical. Limitación del ámbito subjetivo para la acumulación del crédito horario solo a los sindicatos que acrediten una implantación mínima (representatividad) en el nivel estatal del 10% en el sector. La previsión de acotar el ámbito subjetivo de acumulación de crédito horario a los sindicatos que ostenten el 10% de implantación en el sector, que son los signatarios del convenio, no lesiona la libertad sindical, al encontrar fundamento en la LOLS, ni tampoco resulta discriminatoria puesto que, en el caso, ante el alegato de supuesta discriminación por parte de los sindicatos recurrentes, consta justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato que pueda suponer en función de la finalidad de la medida considerada que está llamada a cumplir. Aunque el mero dato de representatividad por sí mismo podría no constituir una justificación razonable para un trato diferenciado, es lo cierto que Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en su artículo 6, dispone con claridad que «1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.» Se trata de un reconocimiento legal de una singular posición sindical que se complementa con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 9 de la citada LOLS cuando establece que «Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.». Además de esta singular posición jurídica que confiere la ley a los sindicatos más representativos, en el presente caso, concurren razones que, objetivamente, fundamentan desde el canal de la representación unitaria esa previsión convencional, puesto que los sindicatos signatarios del convenio colectivo tienen objetivamente un ámbito funcional superior, en el nivel sectorial, que comporta una mayor carga de actividad, y de cumplimiento de obligaciones y deberes representativos de los intereses de los trabajadores si lo comparamos con los sindicatos demandantes, lo que justificaría la ventaja adicional de acumular las horas sindicales. Este ámbito funcional mayor se intensifica en el aspecto cualitativo en dos escenarios bien delimitados: (a) La atención a la comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo, de la que forman parte solo los sindicatos signatarios del convenio (art. 9 convenio colectivo). (b) Así como en la participación de estos sindicatos en el Observatorio de Igualdad Sectorial, creado en el art. 40 C) del convenio colectivo. Observatorio cuyo objetivo es el de asesorar, analizar, evaluar y difundir toda la información relativa a las políticas de igualdad de la empresa a nivel sectorial; y cuya composición viene dada «por una representación de la parte patronal y social en las mismas proporciones respecto a la Comisión paritaria.». A todo ello se agrega una previsión que, además de flexibilizar este criterio en el ámbito de empresa, revela un dato objetivo que desdibuja una

supuesta intencionalidad -sugerida en por los sindicatos recurrentes- excluyente e indiciariamente discriminatoria que se achaca a los legitimados para negociar el convenio de sector, cuando abre este mecanismo a la negociación en el ámbito de empresa al disponer, seguidamente, en el propio artículo 38 bis que «[E]n el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos, respetándose los acuerdos existentes a nivel de empresa»; y respeta « [...]los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento». Finalmente, el que la ley reconozca también capacidad negociadora a sindicatos que cuenten con una representación cualificada -del 15% o superior- en el ámbito autonómico, no es un argumento que en sí mismo y a la vista del presente contexto y de lo precedentemente razonado, pueda servir, sin mayor fundamento y argumentación, sobre todo si tenemos presente el planteamiento del debate en instancia y, ahora en casación, para apreciar y justificar que la previsión convencional impugnada pueda envolver un trato discriminatorio con referencia a los otros sindicatos no signatarios del convenio colectivo.

PONENTE:

Don Juan Martínez Moya.

SENTENCIA

Magistrados/as
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
JUAN MARTINEZ MOYA
ISABEL OL莫斯 PARES
CASACION núm.: 92/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1220/2025

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio García-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

En Madrid, a 10 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por la Federación de Industria de la USO (USO Industria), bajo la dirección letrada de D. José María Trillo-Figueroa Calvo, y por la Confederación Intersindical Galega (CIG) bajo la dirección letrada de D^a Marta Dolores Carretero Martín, contra la sentencia núm. 3/2024 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con fecha 19 de Enero, en actuaciones seguidas por la Confederación Intersindical Galega (CIG) , contra Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC); Asociación Nacional para la Investigación de Marketing Económico y Social (ANIMES); Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO); Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT); Confederación Sindical ELA, Langile Abertzaleen Barzordeak (LAB), sobre Impugnación de Convenio.

Síguenos en...



Han comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) bajo la dirección letrada de D. Amando García López; la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) bajo la dirección letrada de D. José Félix Pinilla Porlán; y la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES) .bajo la dirección letrada de D. Egoitz Begoña Bilbao.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios), formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare:

«a) Declaré la nulidad del tercer párrafo del artículo 38 bis del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, que presenta la siguiente redacción: "La acumulación señalada anteriormente podrá realizarse por aquellos sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10% en el sector en el momento de la solicitud a la empresa".

b) Declaré que la introducción del tercer párrafo del artículo 38 bis del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública vulnera los derechos fundamentales de libertad sindical e igualdad de CIG.

c) Condene a las demandadas AEC, ANIMES, CCOO y UGT a estar y pasar por las declaraciones anteriores y a abonar a CIG, de forma solidaria, la cantidad de 7.501 euros en concepto de daños morales.

d) Comunique la sentencia a la autoridad laboral y ordene su publicación en el Boletín Oficial del Estado.»

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.

Con fecha 19 de Enero de 2024, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Desestimamos las demandas acumuladas presentadas por los sindicatos CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA y UNIÓN SINDICAL OBRERA y absolvemos a los demandados ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA (AEC), ASOCIACIÓN NACIONAL PARA LA INVESTIGACIÓN DE MARKETING, ECONÓMICO Y SOCIAL (ANIMES), FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DEL SINDICATO UGT, CONFEDERACIÓN SINDICAL ELA, LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) de las pretensiones en su contra. ».

CUARTO.-En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El 13 de abril de 2023, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) se suscribió el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías

de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, que se publica en el BOE de 26-7-2023.

SEGUNDO.- Su art. 38bis dispone:

Artículo 38 bis Acumulación del crédito horario. Los delegados de personal y miembros del Comité de empresa que pertenezcan a una misma Organización Sindical podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en la empresa en una bolsa de horas mensual, que será gestionada por el ámbito que designe la Federación respectiva de dicha Organización Sindical.

Igualmente, el ámbito designado por cada Organización sindical deberá comunicar a la empresa, con una anticipación trimestral, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, -incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas-, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada representante, y las que le resulten atribuidas para un periodo mensual. Tanto las horas cedidas a la bolsa, como las no cedidas, deberán disfrutarse en el mes al que corresponda, no siendo acumulativas en otros meses. La acumulación señalada anteriormente podrá realizarse por aquellos sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10% en el sector en el momento de la solicitud a la empresa.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos, respetándose los acuerdos existentes a nivel de empresa. La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.

TERCERO.

En el ámbito del convenio y en el periodo que media entre el 1-8-2019 y el 31- 7-2023, del total de 2575 representantes electos en los órganos unitarios de las empresas del sector, 1115 pertenecían a CCOO, 719 a UGT, 63 a CIG, 57 a USO y el resto a diversos sindicatos.
Se han cumplido las previsiones legales.».

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por las representaciones procesales de la Federación de Industria de la USO (USO Industria) y de la Confederación Intersindical Galega (CIG), siendo admitido a trámite por esta Sala.

Se han presentado escritos de impugnación del recurso por parte de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO Servicios) bajo la dirección letrada de D. Amando García López; la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) bajo la dirección letrada de D. José Félix Pinilla Porlán; y la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES) .bajo la dirección letrada de D. Egoitz Begoña Bilbao.

SEXTO.

Transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso, por el primer motivo, denuncia los mismos preceptos y con la misma argumentación que el motivo precedente de USO, por lo que a su informe se remite y, por el segundo motivo, en el que reclama una indemnización por daños morales, parte del presupuesto de la estimación del motivo primero por lo que debe ser desestimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

SÉPTIMO.

Por Providencia de fecha 14 de Octubre de 2025, se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Martínez Moya, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 9 de Diciembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Síguenos en...



PRIMERO.- Cuestión controvertida

En un contexto litigioso en el que se impugna el artículo 38 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 de julio de 2023), la cuestión sobre la que debemos decidir está centrada en determinar si resulta contrario a la libertad sindical, en su vertiente funcional de acción sindical, y discriminatorio, establecer por convenio colectivo el acceso a la acumulación del crédito horario para la representación unitaria solo a los sindicatos que acrediten una implantación mínima (representatividad) en el nivel estatal del 10% en el sector.

SEGUNDO.- Resumen de antecedentes

1.-La sentencia núm. 3/2024, de 19 de enero dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, desestimó las demandas (autos acumulados 323/2023) en materia de impugnación de convenio colectivo, presentadas por los sindicatos Confederación Intersindical Galega y Unión Sindical Obrera frente a la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES), Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del Sindicato UGT, Confederación Sindical ELA, Langileabertzaleen Batzordeak (LAB). En el proceso seguido en instancia intervino el Ministerio Fiscal.

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional recaída en este proceso, tras constatar que la acumulación de horas sindicales prevista por el legislador para los representantes unitarios vía convenio colectivo, es reconocida en el Convenio colectivo estatal aplicable sólo a los sindicatos con un 10% de implantación en el sector, que son los signatarios del convenio, considera que, en este caso, la acumulación de horas sólo para estos sindicatos está justificada pues el convenio les impone mayores obligaciones al formar parte de la comisión paritaria y del Observatorio de igualdad sectorial.

2.-Los sindicatos demandantes (CIG y USO) discrepan del pronunciamiento judicial de instancia, interponiendo sendos recursos de casación los sindicatos demandantes (CIG y USO), formalmente construidos en un único motivo expuesto al amparo del art. 207 e) de la LRJS sobre «infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate».

En sustancia, el contenido de ambos recursos es idéntico. El matiz diferencial estriba en el hecho de que el recurso de la Confederación Intersindical Galega se divide en dos apartados o submotivos al suscitar también la petición de indemnización por daño moral, censura vinculada al éxito del motivo núcleo del debate.

En los recursos se invoca la vulneración de los arts. 7 y 28 Constitución y los arts. 2.2.d y 12 de la LO 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical en relación con el art. 14 Constitución y art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Vienen a sostener que la redacción del art. 38 bis del XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública al permitir acumular el crédito de horas en una bolsa sólo a aquellos sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10% en el sector, resulta una previsión inadecuada, irrazonable y desproporcionada pues determina un beneficio para la acción sindical en el ámbito de empresa ajeno a la propia representatividad de ésta, generando una situación de desigualdad que afecta a la pluralidad y a la acción sindical. Y, además, vulnera el art. 68 ET al no habilitar la concesión de bolsa de crédito horario al resto de los sindicatos.

Finalmente en el segundo motivo del recurso formalizado por la Confederación Intersindical Galega se invoca infracción del art. 184 LRJS, en relación con la doctrina sobre la cuantificación de los daños morales, citando la STS de 6 de junio de 2023 (rec. 4538/2019).

Piden la revocación, con la consiguiente anulación, de la sentencia recurrida a fin de que se estime íntegramente las pretensiones deducidas en las demandas rectoras del presente proceso.

3.-Los sindicatos codemandados, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del Sindicato UGT, han presentado sendos escritos de impugnación a los recursos de casación, oponiéndose, e interesando la confirmación de la sentencia recurrida.

Síguenos en...



4.-Igualmente, la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES), bajo una misma representación y defensa, han presentado escrito de impugnación oponiéndose a los recursos de casación.

5.-El Ministerio Fiscal ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, interesó la estimación de los recursos de casación interpuestos. La Fiscalía de Sala lo Social del Tribunal Supremo, en el informe emitido en el trámite previsto en el art. art. 214.1 LRJS, interesa la desestimación de los recurso argumentado, en síntesis: a) que la limitación de la cesión a los sindicatos con implantación mínima del 10% a nivel estatal no vulnera el derecho a la igualdad, por tratarse de los sindicatos más representativos a nivel estatal, lo que encuentra justificación en que estamos ante un convenio colectivo estatal, siendo éstos los únicos legitimados para negociar tal convenio estatal (art. 87 ET), en cuanto sindicatos que tienen la consideración de más representativos (art. 6.2 b) LOLs); b) la previsión convencional cuestionada no crea una situación de desigualdad o desventaja en el ámbito de la acción sindical en esas empresas individualmente consideradas; y c) dicho precepto no solamente no impide que, conforme al art. 68 ET se pueda pactar la acumulación de horas en uno o varios de sus componentes a nivel de empresa, sino que expresamente declara que se mantendrán los acuerdos que ya estuvieran incorporados en pactos de empresa, y que incluso pueden acordarse otros criterios de acumulación respetándose los ya existentes en el ámbito de empresa.

TERCERO.

Examen conjunto de los recursos. La disposición del convenio colectivo impugnada. Los fundamentos de la sentencia recurrida y el planteamiento de los recursos.

1.-La identidad sustancial del contenido de los dos recursos de casación formalizados por los sindicatos demandantes permite a la Sala darles una respuesta conjunta.

En ambos recursos, los sindicatos recurrentes fundan el motivo principal al amparo del art. 207.e) LRJS, por considerar que la sentencia infringe los arts. 68.e) y 87.4 ET, 2.2.d), 7.1 y 12 LOLs, 7, 14 y 28 CE. Sostienen que el precepto convencional impugnado infringe esa normativa puesto que al limitar la acumulación de crédito horario solamente a los sindicatos con una representatividad mínima estatal del 10%, supone un trato desigual y perjudicial no justificado para la actividad sindical del resto de sindicatos «aunque estos tengan implantación en el sector e incluso puedan resultar más representativos en el ámbito de las concretas empresas.»

2.-El precepto impugnado es el artículo 38 bis del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE de 26 de julio de 2023), cuyo tenor literal es el siguiente:

«Acumulación del crédito horario.

Los delegados de personal y miembros del Comité de empresa que pertenezcan a una misma Organización Sindical podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en la empresa en una bolsa de horas mensual, que será gestionada por el ámbito que designe la Federación respectiva de dicha Organización Sindical.

Igualmente, el ámbito designado por cada Organización sindical deberá comunicar a la empresa, con una anticipación trimestral, la relación nominal de representantes incluidos en la bolsa de horas, -incluyendo a todos los representantes, cedan o no horas-, con indicación del número de horas que legalmente corresponden a cada representante, y las que le resulten atribuidas para un periodo mensual. Tanto las horas cedidas a la bolsa, como las no cedidas, deberán disfrutarse en el mes al que corresponda, no siendo acumulativas en otros meses.

La acumulación señalada anteriormente podrá realizarse por aquellos sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10% en el sector en el momento de la solicitud a la empresa.

En el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos, respetándose los acuerdos existentes a nivel de empresa.

La regulación del Convenio no afectará a los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento.»

3.-Para completar el contexto sobre el que debe decidirse la cuestión planteada, el hecho probado tercero establece que:

«En el ámbito del convenio y en el periodo que media entre el 1-8-2019 y el 31-7-2023, del total de 2575 representantes electos en los órganos unitarios de las empresas del sector, 1115 pertenecían a CCOO, 719 a UGT, 63 a CIG, 57 a USO y el resto a diversos sindicatos.»

4.-Como hemos avanzado, la sentencia de instancia desestima la demanda de impugnación de esa previsión convencional que establece el régimen de acumulación de crédito horario únicamente a los sindicatos que ostenten una representación del 10 por 100 del sector, al considerarla justificada pues aprecia que el convenio les impone mayores obligaciones al tener que formar parte de la comisión paritaria y del Observatorio de igualdad sectorial.

5.-Frente a estos argumentos, en los recursos se defiende que el Convenio impugnado no establece vinculación alguna entre el derecho a la acumulación del crédito sindical y la participación en su Comisión paritaria o su Observatorio de igualdad. Critican, asimismo, que el motivo esencial para la desestimación de la demanda no es más que una inferencia o suposición del tribunal que no tiene base real en el Convenio, puesto que - en su opinión, - si la razón para conceder un trato más beneficioso a determinados sindicatos hubiera sido su participación en los organismos paritarios de gestión, así se habría reflejado en los artículos que los regulan.

Por otra parte, se indica en el recurso que la posibilidad de acumulación del crédito horario no se materializa en el ámbito sectorial sino en el de la empresa, bajo el criterio del simple interés o conveniencia del sindicato que ejerce el derecho (y que se coloca en obvia ventaja sobre el que no puede ejercerlo). En este sentido, la acumulación de horas sindicales no aparece condicionada a la realización de funciones de administración del Convenio ni a cualquier otra tarea de carácter sectorial. No existe, pues, según los recurrentes, ningún elemento real que permita relacionar este derecho con la «mayor carga de actividad» que supuestamente asumen los sindicatos firmantes del Convenio. Por último, entienden que no es necesario ser firmante del Convenio para acumular horas. La redacción del precepto impugnado no excluye la posibilidad de que un sindicato no signatario, pero que alcance a nivel sectorial la representatividad del 10%, pueda ejercer el derecho a la acumulación del crédito horario.

En definitiva, los escritos de recurso concluyen que las partes firmantes del convenio plasman en el texto un requisito aparentemente general o abstracto -ostentar una representación igual a superior al 10% en el sector- a sabiendas de que los únicos que cumplen tal requisito son los propios sindicatos que pactan la norma, y que, de esta manera, obtienen unas posibilidades para su acción sindical que son ventajosas respecto de las otras organizaciones sindicales con presencia en el sector.

CUARTO.- Sobre la acumulación de crédito horario limitada a la representatividad sindical en el sector

1.-Con carácter preferente, debemos acudir al tenor del art. 68 e) in fine del ET que establece 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», a su interpretación jurisprudencial y al contenido mismo del derecho de libertad sindical (arts. 28 de la CE y 2.2.d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

El crédito horario constituye una de las más características prerrogativas de la que disfrutan los representantes unitarios y sindicales, y que se configura como un permiso retribuido artículo 37.3 ET que, legal, y en su caso, convencionalmente, corresponde a cada uno de los representantes de los legales de los trabajadores para dedicarlo al ejercicio de sus funciones de representación.

2.-El artículo 68 e) del ET, con relación al crédito de horas mensuales que como derecho de titularidad individual reconoce en favor de cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, autoriza pactar en convenio colectivo la acumulación de dichos créditos, con lo cual viene a excluir que tal acumulación pueda ser unilateralmente decidida por los citados representantes o por la empresa.

3.-Como recuerda la STS 917/2020, de 14 de octubre (rec. 236/2018) «el derecho al crédito horario forma parte, sin duda, del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho al ejercicio de la actividad sindical sin la que aquél derecho fundamental sería irreconocible. El crédito horario es, desde esa perspectiva un derecho instrumental al servicio de la actividad del sindicato y de sus representantes que, al estar configurado por la LOLS, forma parte inescindible del derecho fundamental, en los términos expresados en la mencionada Ley Orgánica.»

4.-En el presente caso la cuestión debatida está centrada en la extensión subjetiva de esa acumulación de crédito horario. Se trata de determinar si la limitación convencional de este mecanismo de acumulación ceñida a «aquellos sindicatos que acrediten una implantación mínima a nivel estatal del 10% en el sector en el momento de la solicitud a la empresa» vulnera o no el derecho a la libertad sindical.

5.-La interpretación que lleva a cabo la sentencia de instancia del pasaje del precepto convencional cuestionado, y que justifica tanto desde una perspectiva legal y como de la libertad sindical la dispensa de un trato diferente en materia de acumulación de horas al extenderlo únicamente a los sindicatos con representatividad suficiente para negociar el convenio sectorial, excluyendo de facto a otros sindicatos minoritarios, es compartida por esta Sala, sustancialmente - y anticipamos ya - , por tres razones:

(a) Primera, porque, en principio, se ajusta a la legalidad del régimen jurídico del crédito horario que establece el art. 68 e) del ET, al tener título normativo convencional que lo legitima.

(b) Segunda, porque resulta razonable y acorde a la finalidad que cumple ese instrumento de garantía de ejercicio de la función representativa en los términos establecidos en los artículos 6 y 9 de la LOLS.

(c) Y, acumulativamente a las precedentes razones expuestas, la medida establecida, examinada desde la perspectiva constitucional, supera el test de proporcionalidad, necesidad e idoneidad en el contexto concreto en el que se enmarca, al reposar en causa legítima, objetiva y razonable.

Veamos con más detalle estas razones.

6.-Por una parte, en cuanto al título legitimador, estamos ante una típica relación de complementariedad ley-convenio colectivo en el sentido de que su efectividad depende de que la acumulación se haya pactado en norma convencional por quienes estaban legitimados para suscribir un convenio estatal sectorial. Esto es lo que ha ocurrido, por lo que su fuente de establecimiento es inobjetable y facultaba a las partes legitimadas para dotar, en principio, de este contenido.

7.-Asimismo, la finalidad de la acumulación del crédito horario reside en facilitar el mejor desarrollo de las funciones representativas el artículo 68 e) ET. Su ámbito funcional es amplio y versátil.

Pues bien, aunque expresamente no se precise la razón a la que obedece la limitación de la extensión subjetiva de la prerrogativa legal de acumulación horaria, la interpretación lógica y sistemática de otros preceptos del convenio colectivo del sector ofrece motivos razonables para comprender los términos de su establecimiento. Y además, empleando un canon de interpretación constitucional sobre la libertad de la acción sindical, a juicio de la esta Sala, resulta proporcional, necesaria e idónea en el contexto concreto en el que se enmarca.

Es aquí donde se halla fundamentalmente el debate, lo que obliga a ser examinado teniendo en cuenta la doctrina constitucional y de la jurisprudencia de esta Sala a tal efecto.

8.-Como hemos dicho en nuestra STS 307/2025 de 9 de abril (rec 103/2023):

«El TC, en STC 281/2005, de 7 de noviembre (R. 874/2002), ha distinguido entre lo que constituye el núcleo esencial del derecho fundamental a la libertad sindical contenido en el art. 28 de la CE y, otros «derechos o facultades adicionales, atribuidos por normas legales o por convenios colectivos, que se añaden a aquel núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. Así el derecho fundamental se integra, no sólo por su contenido esencial, sino también por ese contenido adicional y promocional, de modo que los actos contrarios a este último son también susceptibles de infringir el art. 28.1 CE (entre tantas otras, por ejemplo, SSTC 173/1992, de 29 de octubre, FJ 3; 164/1993, de 18 de mayo, FJ 3; 1/1994, de 17 de enero, FJ 4; 13/1997, de 27 de enero, FJ 3, o 36/2004, de 8 de marzo, FJ 3). Estos derechos adicionales, en la medida que sobrepasan el contenido esencial que ha de ser garantizado a todos los sindicatos, son de creación infraconstitucional y deben ser ejercitados en el marco de su regulación, pudiendo ser alterados o suprimidos por la norma legal o convencional que los establece, no estando su configuración sometida a más límite que el de no vulnerar el contenido esencial del derecho de libertad sindical (SSTC 201/1999, de 8 de noviembre, FJ 4 ; y 44/2004, de 23 de marzo , FJ 3)».

[...] También el TC en sentencia 63/2024, de 10 de abril (R. 3512/2020), analizando un caso de trato diferencial de sindicatos basado en el elemento de representatividad, estableció que: «c) La necesidad de conciliar la igualdad de trato de los sindicatos con la necesaria "promoción del hecho sindical", evitando una "atomización" que impida el eficaz ejercicio de las funciones de relevancia constitucional encomendadas a los sindicatos en el art. 7 CE , determina, en definitiva, en nuestra doctrina, que el legislador pueda establecer diferencias de trato entre sindicatos siempre que estén basadas en criterios objetivos y razonables. Por ello, el derecho de las organizaciones sindicales a no ser tratadas de forma discriminatoria por los poderes públicos se vulnera cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, lo que debe apreciarse en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de adecuación entre los medios empleados y la finalidad perseguida (SSTC 20/1985, de 14 de febrero, FJ 2). Como señala la STC 147/2001, en el marco de un problema de límites, las diferencias de trato entre los sindicatos tienen que cumplir con los requisitos de objetividad, adecuación y razonabilidad (FJ 3). d) A la hora de realizar el referido juicio de razonabilidad, tal y como venimos señalando ya desde la STC 53/1982, de 22 de julio , FJ 3, no corresponde a este tribunal determinar si el criterio utilizado por el legislador "es el más acertado o el más conveniente políticamente, ni tampoco si es el más acorde con la Constitución, lo cual entrañaría juicios de valor o de preferencia que este tribunal no puede jamás emitir, sino tan solo si es discriminatorio por ser irracional o arbitrario, o si por el contrario es razonable y objetivo"».

Y asimismo, la trascrita STS 307/2025 de 9 de abril (rec 103/2023), recuerda que:

«En la justicia ordinaria, existe una consolidada jurisprudencia, por todas la STS 1335/2024, de 11 de diciembre (rec.253/2022), que tras citar las sentencias más significativas sobre ventajas o exclusiones referidas a sindicatos establece cuatro grandes conclusiones:

«Primera. - la exclusión de un Sindicato no firmante del Convenio para formar parte de cualquiera de sus comisiones de «administración» es totalmente legítima y no vulnera la libertad sindical, en tanto no se acredite que tal diferencia contraría un derecho, o bien se presente desproporcionada o irracional. La situación no varía por el hecho de que el sindicato haya participado activamente en la negociación y finalmente haya rechazado la firma del acuerdo alcanzado.

Segunda. - son las concretas circunstancias del supuesto [cometido de la comisión; número de miembros integrantes; funcionalidad o disfuncionalidad de una mayor representatividad, etc.] las que en su caso -sobre la base del primordial dato de que el Sindicato no haya querido suscribir el Convenio Colectivo- habrán de evidenciar si la exclusión de la organización que se haya negado a firmar pudiera no ofrecer justificación objetiva y razonable.

Tercera. - no parece congruente que pretenda administrar un pacto quien ni tan siquiera lo ha aceptado, a la par que tampoco puede negarse -por ser doctrina constitucional y reiterado criterio de esta Sala- que la actuación de las comisiones no negociadoras «hayan de restringirse ... a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo».

Cuarta. - a la hora de decidir acerca del carácter negociador o no de una determinada comisión, el derecho fundamental de libertad sindical impone que el criterio interpretativo haya

de ser necesariamente favorable al ejercicio de aquel derecho. De este modo, en los supuestos dudosos ha de resolverse a favor de su consideración negociadora, de la que debe hacerse - por ello- una interpretación extensiva, favoreciendo así el derecho de libertad sindical y la participación del Sindicato no suscriptor del Convenio en una comisión que presenta visos negociadores».

9.-La solución alcanzada en la sentencia impugnada resulta coherente con la doctrina constitucional y jurisprudencial de esta Sala. La previsión de acotar el ámbito subjetivo de acumulación de crédito horario a los sindicatos que ostenten el 10% de implantación en el sector, que son los signatarios del convenio, no lesiona la libertad sindical, al encontrar fundamento en la LOLS, ni tampoco resulta discriminatoria puesto que en el caso, ante el alegato de supuesta discriminación por parte de los sindicatos recurrentes, consta justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato que pueda suponer en función de la finalidad de la medida considerada que está llamada a cumplir.

Aunque la sentencia de instancia repara en que el mero dato de representatividad por sí mismo podría no constituir una justificación razonable para un trato diferenciado, es lo cierto, a juicio de la Sala, que Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en su artículo 6, dispone con claridad que «1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.» Se trata de un reconocimiento legal de una singular posición sindical que se complementa con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 9 de la citada LOLS cuando establece que «Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.»

10.-Además, de esta singular posición jurídica que confiere la ley a los sindicatos más representativos, en el presente caso, concurren razones que, objetivamente, fundamentan desde el canal de la representación unitaria esa previsión convencional, puesto que los sindicatos signatarios del Convenio colectivo tienen objetivamente un ámbito funcional superior, en el nivel sectorial, que comporta una mayor carga de actividad, y de cumplimiento de obligaciones y deberes representativos de los intereses de los trabajadores si lo comparamos con los sindicatos demandantes, lo que justificaría la ventaja adicional de acumular las horas sindicales.

Este ámbito mayor de funcional se intensifica en el aspecto cualitativo en dos escenarios bien delimitados:

(a) La atención a la comisión mixta paritaria de vigilancia e interpretación del convenio colectivo, de la que forman parte sólo los sindicatos signatarios del convenio (art. 9 Convenio colectivo).

(b) Así como en la participación de estos sindicatos en el Observatorio de Igualdad Sectorial, creado en el art. 40 C) del Convenio colectivo. Observatorio cuyo objetivo es el de asesorar, analizar, evaluar y difundir toda la información relativa a las políticas de igualdad de la empresa a nivel sectorial; y cuya composición viene dada «por una representación de la parte patronal y social en las mismas proporciones respecto a la Comisión paritaria.»

11.-A todo ello se agrega una previsión que, además de flexibilizar este criterio en el ámbito de empresa, revela un dato objetivo que desdibuja una supuesta intencionalidad - sugerida en por los sindicatos recurrentes - excluyente e indiciariamente discriminatoria que se achaca a los legitimados para negociar el convenio de sector, cuando abre este mecanismo a la negociación en el ámbito de empresa al disponer, seguidamente, en el propio artículo art. 38 bis que «[E]n el ámbito de empresa podrán acordarse otros criterios de acumulación distintos, respetándose los acuerdos existentes a nivel de empresa»; y respeta « [...]los acuerdos que sobre este tema ya estuvieran incorporados en pactos de empresa, que habrán de respetarse en sus términos, salvo que las partes acuerden su modificación a su vencimiento». Finalmente, el que la ley reconozca también capacidad negociadora a sindicatos que cuenten con una representación cualificada -del 15% o superior- en el ámbito autonómico, no es un argumento que en sí mismo y a la vista del presente contexto y de lo precedentemente razonado, que pueda servir, sin mayor fundamento y argumentación, sobre todo si tenemos presente el

planteamiento del debate en instancia y, ahora en casación, para apreciar y justificar que la previsión convencional impugnada pueda envolver un trato discriminatorio con referencia a los otros sindicatos no signatarios del convenio colectivo.

12.-Lo precedentemente expuesto conduce a ratificar la validez de la previsión convencional impugnada, en línea de lo fundamentado en la sentencia recurrida.

La premisa mayor sobre la que descansaban ambos recursos al ser desestimada nos exonerá de entrar en el examen del motivo sobre la petición de indemnización por daño moral por estar condicionado su abordaje al éxito del motivo principal. Los recursos, por tanto, conforme a lo informado por el Ministerio Fiscal, deben ser desestimados y confirmada a sentencia de instancia.

13.-No ha lugar a hacer pronunciamiento alguno sobre costas (art. 235 LRJS).

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.-Desestimar los recursos de casación interpuestos por el sindicato Confederación Intersindical Galega, representado y defendida por la Letrada Dª Marta Dolores Carretero Martín, y por el sindicato Unión Sindical Obrera, representado y defendido por el Letrado D. José María Trillo-Figuerola Calvo, contra la sentencia núm. 3/2024, de 19 de enero dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que desestimó las demandas (autos acumulados 323/2023) en materia de impugnación de convenio colectivo.

2.-Confirmar, y declarar la firmeza, de la sentencia núm. 3/2024, de 19 de enero dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, desestimó las demandas (autos acumulados 323/2023) en materia de impugnación de convenio colectivo, a instancia de los sindicatos recurrentes frente a la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES), Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo del Sindicato UGT, Confederación Sindical ELA, Langile abertzaleen Batzordeak (LAB).

3.-No ha lugar a hacer pronunciamiento sobre las costas.

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).

Síguenos en...

