

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 204/2015, de 3 de diciembre de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 287/2015

SUMARIO:

Crédito de horas. Posibilidad de acumulación anual en una bolsa de horas incluyendo el mes de vacaciones. Dicho derecho carece de fundamento legal o convencional, puesto que el crédito sindical tiene la naturaleza jurídica de permiso retribuido, cuyos destinatarios son cada uno de los representantes unitarios o sindicales, quienes no pueden disfrutarlo durante sus vacaciones, por cuanto no es posible disfrutar permiso cuando no se trabaja, ni ceder un derecho que no está en su patrimonio. No obstante, si la empresa (sin base legal o convencional) ha venido admitiendo pacíficamente este derecho, aunque no estaba obligada a reconocerlo, habiéndose acreditado que su ejecución exigía un proceso complejo, parece evidente que la práctica controvertida no obedecía a una situación de hecho impuesta por los representantes de los trabajadores y tolerada por la empleadora, sino a una clara e inequívoca voluntad de reconocimiento por la demandada, lo que lleva a que no pueda suprimir unilateralmente dicho derecho sin quebrar lo dispuesto en el art. 1.256 del Código Civil. [Vid. STS, de 1 de febrero de 2017, rec. núm 119/2016 (NSJ056040), que casa y anula esta sentencia].

PRECEPTOS:

Ley Orgánica 11/1985 (LOLS), art. 10.3.
RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 37.3 y 68 e).

PONENTE:

Don Ricardo Bodas Martin.

Magistrados:

Doña EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
Don RAMON GALLO LLANOS
Don RICARDO BODAS MARTIN

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID

SENTENCIA: 00204/201528079 24 4 2015 0000334

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N.º: 204/2015

Fecha de Juicio: 02/12/2015

Fecha Sentencia: 03/12/2015

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 287/2015

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados: 321/15, 326/15, 331/15

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.:D. RICARDO BODAS MARTÍN

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: -CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (SERVICIOS-CCOO)

-UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO)

Codemandante:

Demandado: -SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, S.A.

-UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

-ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES (AST)

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 287/2015

Tipo de Procedimiento: DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO

Índice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: -CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

-CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F)

-FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (SERVICIOS-CCOO)

-UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO)

Codemandante:

Demandado: -SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, S.A.

-UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

-ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES (AST)

Ponente Ilmo. Sr.:

DON RICARDO BODAS MARTÍN.

SENTENCIA N.º: 204/2015

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D^a. Emilia Ruíz Jarabo Quemada

D. Ramón Gallo Llanos

Madrid, a tres de diciembre de dos mil quince.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento n.º 287/15, 321/15, 326/15, 331/15 (acumulados) seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrado D. Miguel Angel Garrido Palacios, CSIF (letrado D. Pedro Poves) FS-CC.OO., (letrada D^a Sonia de Pablo), USO (letrada D^a M^a Eugenia Moreno Díaz) contra SITEL IBERICA TELESERVICIOS SA (letrado D. Juan Nava Muñoz), UGT (letrado D. Félix Pinilla), AST sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO BODAS MARTÍN

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, los días 08-10-2015, 04-11-2015, 05-11-2015 y 11-11-2015 se presentaron demandas por CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (SERVICIOS-CCOO) y UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) contra SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, S.A., UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT, ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES (AST)

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 02-12-2015 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del 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.

Cuarto.

- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende se anule la conducta de la empresa consistente en reducir el crédito horario de los representantes de la sección sindical de CGT, reconociendo el derecho al disfrute de la bolsa de crédito horario en su integridad en el periodo vacacional de los representantes unitarios y los delegados sindicales de CGT debiendo la empresa devolver el pago de las horas de crédito horario que se descuenten hasta la fecha de la vista oral, así como demás efectos que en derecho procedan.

Subrayó, a estos efectos, que la empresa demandada ha venido reconociendo a los representantes unitarios y a los delegados LOLS la acumulación de las horas sindicales mensuales en cómputo anual sin deducir los periodos de vacaciones. - Sorpresivamente el 2-07-2015 notificó por escrito que, en aplicación de la STS 23-03-2015, rec. 49/2014, no computaría las horas sindicales, correspondientes a los meses de vacaciones, en la bolsa de horas sindicales.

Mantuvo, que dicha conducta empresarial era lesiva contra los derechos sindicales, por cuanto la actividad sindical se realiza durante todo el año, siendo esa la razón por la que se acumulan las horas sindicales, asegurando, de este modo, el derecho a la actividad sindical. - Destacó, por otro lado, que las vacaciones se disfrutaban habitualmente en dos periodos de 14 días y otros 4 días aparte, lo que complicaba aun más la acción sindical en la empresa.

Negó que fuera aplicable la doctrina de la sentencia antes dicha, por cuanto allí se contempló un supuesto en el que se cerraba la empresa en el mes de vacaciones y afectaba a un solo delegado.

Significó finalmente que el crédito horario tenía un destinatario final, que eran los trabajadores, por lo que su disfrute no dependía del tiempo de trabajo efectivo del representante unitario, o del delegado sindical, como demuestra que los representantes unitarios o sindicales a tiempo parcial disfrutaban de todo el crédito, como mantuvo la STS 17-07-2014, de manera que la empresa no podía retirar unilateralmente un derecho que había mantenido pacíficamente hasta la fecha.

CSI-F; CCOO; USO ratificaron sus demandas acumuladas y reiteraron básicamente los argumentos antes citados. - AST; ACB y UGT se adhirieron a las demandas.

SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, SA (SITEL desde ahora) se opuso a las demandas acumuladas, destacando, en primer término, que la actividad de la empresa se realiza todos los días del año.

Subrayó, por otro lado, que el crédito horario se reconoce al representantes unitarios o sindicales, quienes pueden cederlo mensualmente o no a la bolsa de crédito sindical, sin que puedan ceder las horas del periodo de vacaciones, porque dichas horas no les corresponden, puesto que no se pueden disfrutar un crédito horario, que es un permiso retribuido, en un periodo en el que se disfrutaban vacaciones retribuidas.

Negó que las vacaciones se disfrutaban en 2 periodos de 14 días y otros 4 días más, aunque cabe dicha posibilidad en el convenio.

Admitió finalmente que la empresa venía admitiendo que se computara en la bolsa de crédito horario los periodos de vacaciones, por cuanto se trataba de un tema no resuelto judicialmente, por lo que, una vez despedido por STS 23-03-2015, no hay razón para mantener dicha práctica.

Quinto.

- De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

resultado que consta en la grabación:

- No necesariamente se disfruta de vacaciones en 2 periodos de 14 días, más uno de 4.
- Durante vacaciones los delegados sindicales siguen haciendo actividad sindical.

Hechos conformes:

- Cada delegado sindical cede o no mensualmente sus horas sindicales a la bolsa.
 - La empresa venía reconociendo el derecho con anterioridad a Sentencia del Tribunal Supremo.
 - El comité de Barcelona está compuesto por 21 miembros: 10 de CC.OO., 5 de UGT, 4 de USO, 2 de CGT, si bien el laudo se encuentra impugnado.
- Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.

CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en la empresa SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, SA. - CGT; CSIF; USO; AST y ACB acreditan implantación en el ámbito de la empresa citada.

Segundo.

SITEL regula sus relaciones laborales por el convenio colectivo estatal de Contact Center, publicado en el BOE de 27-07-2012, que se encuentra actualmente en situación de ultractividad. - En la empresa demandada prestan servicios unos 4800 trabajadores aproximadamente.

Tercero.

Los representantes de los trabajadores de la empresa demandada pueden ceder mensualmente su crédito horario a favor de otros representantes de los trabajadores. - Dicha práctica se realiza también por los delegados sindicales LOLS de las secciones sindicales existentes en la empresa. - En ambos casos la cesión se venía efectuando durante los doce meses del año, computando, por consiguiente, los periodos de vacaciones de los representantes mencionados.

Cuarto.

CCOO; UGT y USO tienen constituidas secciones sindicales en la empresa y nombrados los correspondientes delegados sindicales.

Quinto.

El 2-07-2015 la empresa demandada publicó el comunicado siguiente:

"A raíz de la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2015, Recurso 49/2014 os informamos que durante el periodo vacacional de cada uno de los miembros del comité de empresa y delegados sindicales, no se generará derecho a horas sindicales por lo que las bolsas existentes en la actualidad en cada sección, si las hubiera, verán reducidas las horas en la proporción del número de días de vacaciones disfrutados por cada uno de sus miembros.

Aquellas personas que no están en bolsa, dispondrán de la misma reducción de forma individualizada.

Esta medida se aplicará desde el 1 de julio de 2015. Mañana os pasaremos un cálculo del mes de julio y agosto con las solicitudes de vacaciones concedidas a día de hoy para que sepáis el número de horas máximo que podéis disfrutar"

A partir de la fecha indicada la empresa comenzó a deducir de las bolsas de crédito horario los periodos de vacaciones.

Sexto.

Doña Ascension , delegada de USO, acudió a una mediación ante el SIMA el 26-12-2013, promovido por CCOO, aunque estaba disfrutando sus vacaciones ese día.

Séptimo.

El 11-10-2015 se llevó la cuestión controvertida a la comisión paritaria del convenio sectorial

Octavo.

El 19-10-2015 se intentó la mediación ante el SIMA, que concluyó sin acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Segundo.

- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes:

a. - Los hechos primero, segundo y tercero no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS .

b. - El cuarto de los documentos 2 a 4 y 6 a 8 de CCOO (descripciones 17 a 19 y 21 a 23 de autos), que fueron reconocidos de contrario, así como del documento 1 de CGT (descripción 51 de autos), que fue reconocido de contrario y del documento 4 de USO (descripción 57 de autos), que fue reconocido de contrario. - Se deduce, así mismo, de los documentos 3 a 5 de SITEL (descripciones 43 a 46 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

c. - El quinto de la comunicación citada, que obra como documento 5 de CCOO (descripción 20 de autos), que fue reconocida de contrario, siendo pacíficos los descuentos horarios de la bolsa, que se deducen, en todo caso, de los documentos 6 a 8 de CCOO (descripciones 21 a 23 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

d. - El sexto de los documentos 5 y 6 de USO (descripciones 62 y 63 de autos), que fueron reconocidos de contrario, sin que podamos llegar a la misma conclusión con doña Eufrasia, por cuanto la actividad sindical

acreditada no coincidía con sus vacaciones, tal y como se deduce de los documentos 64 y 65 de USO (descripciones 64 y 65 de autos), que fueron reconocidos de contrario.

e. - El séptimo del acta de la comisión paritaria citada, que obra como documentos 1 de CGT (descripción 3 de autos), que fue reconocida de contrario.

f. - El octavo del acta mencionada, que obra como documento 2 de CGT (descripción 4 de autos), que fue reconocida de contrario.

Tercero.

- El art. 68.e ET dispone lo siguiente:

" e) 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:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

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".

Los delegados sindicales LOLS, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.3 LOLS, por lo que les corresponde el mismo crédito horario reconocido a los comités o delegados de personal en el art. 68.e ET .

El art. 76 del convenio colectivo aplicable, que regula las horas de los representantes legales de los trabajadores, dice lo siguiente:

Las horas de permiso retribuido que para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente, con excepción de las empresas en las que por su censo de trabajadores solo cuenten con un representante, en cuyo caso dicho trabajador podrá acumular sus horas cada dos meses.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario .

Como anticipamos más arriba, los representantes legales de la empresa demandada, así como los delegados LOLS, han venido acumulando los créditos horarios de los doce meses del año, incluyendo, por consiguiente, los períodos vacacionales, en la bolsa de crédito horario, con pleno consentimiento de la empresa demandada, quien decidió unilateralmente quebrar dicha práctica desde el 1-07-2015 con base a la STS 23-03-2015, que confirmó SAN 26-11-2012, proced. 301/2012 .

Los demandantes recusar la decisión empresarial, porque consideran inaplicable la tesis de la STS 23-03-2015, rec. 49/2014 en la empresa demandada, por cuanto su actividad sindical se realiza durante todo el año, teniendo derecho, por consiguiente, a disponer de crédito horario los 12 meses del año, así como a acumular dicho crédito en beneficio de los demás representantes unitarios, o de los delegados LOLS.

La sentencia antes citada estudió si los representantes de los trabajadores, así como los delegados sindicales, tienen derecho al crédito horario, reconocido en el art. 68.e ET, extendido a los delegados LOLS por el art. 10.3 LOLS, concluyendo lo siguiente:

" 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]l exigirlo 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: 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 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.

3- Una última consideración cabe hacer, aunque la misma venga determinada más por los términos de la deliberación que por los propios del debate, y es la imposibilidad de atender a cualesquiera otras consideraciones normativas -del Convenio Colectivo y/o del Estatuto de los Trabajadores- que no sean las denunciadas, y además en el sentido y con el alcance en que lo fueron; lo contrario supondría desconocer la cualidad extraordinaria de este recurso y las derivadas consecuencias que constantemente proclamamos en orden a la necesidad de razonar los términos de la infracción, pues de lo contrario el Tribunal asumiría una función de defensa material de la parte

recurrente que quebraría el principio de imparcialidad inherente a la función de juzgar y supondría improcedente aplicación del principio «da mihi factum, dabo tibi ius», que es ajeno al recurso de casación (entre las últimas, STS 29/09/14 -rcud 901/13 - y las muchas que en ella se citan)".

La tesis expuesta es plenamente aplicable a la empresa SITEL, por cuanto la naturaleza jurídica del crédito horario se corresponde con un permiso retribuido, de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.3.e ET, en relación con el art. 76 del convenio colectivo aplicable que califica expresamente como permiso retribuido a las horas de permiso de los representantes de los trabajadores. - Dicho crédito corresponde, de conformidad con lo dispuesto en el art. 68.e ET a cada uno de los miembros del comité de empresa o delegado de personal y por extensión a los delegados LOLS, que no sean miembros del comité de empresa, a tenor con lo dispuesto en el art. 10.3 LOLS, quienes pueden disponer de los mismos durante 11 meses al año, ya que 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. - Por consiguiente, si el representante unitario o sindical dispone de un crédito horario, cuya naturaleza es propia de un permiso retribuido, incompatible con el disfrute de sus vacaciones anuales, se hace absolutamente evidente que no puede ceder dicho crédito a la bolsa de crédito horario, por cuanto dicho crédito no estuvo nunca en el patrimonio de dichos representantes.

Ahora bien, acreditado que la empresa demandada ha venido admitiendo pacíficamente que los representantes unitarios y sindicales acumulen sus créditos horarios durante los doce meses del año, computando, por consiguiente, el crédito horario del mes de vacaciones, debemos despejar, a continuación, si la empresa demandada puede quebrar unilateralmente dicha práctica, a lo que anticipamos desde ahora una respuesta negativa.

Nuestra respuesta ha de ser absolutamente negativa, por cuanto la práctica mencionada carece de apoyo en la ley, así como en el convenio colectivo aplicable, que permite la acumulación del crédito horario, al que tienen derecho los representantes unitarios o sindicales, que se corresponde únicamente con once meses al año, conforme a la jurisprudencia anotada. - Por consiguiente, si la práctica empresarial controvertida no estaba originada en la ley, ni tenía apoyo en el convenio colectivo vigente, ni tampoco en los convenios precedentes, pese a lo cual la empresa la ha admitido pacíficamente, debemos concluir necesariamente que dicho derecho se ha incorporado pacíficamente en los contratos de los trabajadores, quienes son los destinatarios finales de la mejora de derechos de sus representantes, por cuanto el disfrute de las horas acumuladas exige una gestión compleja, en la que la empresa ha de intervenir necesariamente, lo que permite descartar que la práctica controvertida constituya mera tolerancia. - En efecto, la acumulación y disfrute de las horas acumuladas requiere los pasos siguientes:

- a. - Solicitar la acumulación del crédito horario en uno o varios representantes unitarios o sindicales.
- b. - Consentimiento expreso de los interesados.
- c. - Dicha acumulación deberá hacerse mensualmente y las horas no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.
- d. Finalmente la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario, como no podría ser de otro modo, para que la empresa compruebe el previo aviso, la justificación y el consentimiento de los interesados.

Consiguientemente, si la cesión de horas debe seguir un trámite complejo, cuyos pasos deben controlarse por la empresa, parece evidente que la práctica controvertida no obedece a una situación de hecho, impuesta por los representantes de los trabajadores y tolerada por la empresa, sino a una clara e inequívoca voluntad de reconocimiento, que no puede justificarse en una supuesta situación de confusión jurisdiccional, que no se ha acreditado por la empresa, quien no estaba obligada, como hemos explicado con anterioridad, a reconocerla ni legal, ni convencionalmente.

Así pues, si la empresa admitió, sin base legal o convencional, el derecho de los representantes de los trabajadores a acumular anualmente los créditos horarios mensuales en una bolsa de horas, no puede suprimir unilateralmente dicho derecho, sin quebrar lo dispuesto en el art. 1256 CC, puesto que dicho derecho se incorporó al patrimonio de todos los trabajadores de la demandada, quienes son, a la postre, los destinatarios finales de una mayor dedicación de sus representantes unitarios y sindicales a la actividad representativa.

Dicha conclusión no puede enervarse, porque dichos representantes no tuvieron derecho a la acumulación del crédito durante las vacaciones, conforme a la jurisprudencia citada, que se comparte plenamente por la Sala,

puesto que dicha jurisprudencia no prohíbe a las empresas mejorar los derechos legales o convencionales de sus representantes, por lo que estimamos íntegramente la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CGT, CSIF, CCOO y USO, a la que se adhirieron AST y UGT, por lo que anulamos la conducta de la empresa consistente en reducir el crédito horario de los representantes unitarios y sindicales de las Secciones Sindicales existentes en la empresa, reconociendo el derecho al disfrute de la bolsa de crédito horario en su integridad en el periodo vacacional de los representantes unitarios y los delegados sindicales, debiendo la empresa devolver el pago de las horas de crédito horario que se descuenten hasta la fecha y condenamos a SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, SA a estar y pasar por dichas decisiones a todos los efectos legales oportunos.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0287 15; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0287 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

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.