

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

2958 *Resolución de 20 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa al Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016.*

Visto el fallo de la Sentencia núm. 675/2018, de fecha 27 de junio de 2018, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –recurso de casación n.º 227/2016–, en el que se estima el recurso de casación formulado por el sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG) contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 30 de junio de 2016, en autos n.º 118/2016, relativa al Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (código de convenio n.º 99004615011982),

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

En el Boletín Oficial del Estado de 18 de septiembre de 2015 se publicó la resolución de la entonces Dirección General de Empleo, de 4 de septiembre de 2015, en la que se ordenó inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el Boletín Oficial del Estado, el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016.

Segundo.

El día 13 de febrero de 2019, tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 27 de junio de 2018, en cuyo fallo se acuerda estimar el recurso de casación formulado por el sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG) contra la también antecitada sentencia de la Audiencia Nacional de 30-6-2016, y declarar la nulidad del inciso final del artículo 44 del Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016, que dice «con los valores mencionados en el artículo 42», así como el inciso final del artículo 63 de dicho Convenio, párrafo segundo, cuya eficacia queda limitada a los supuestos de acumulación de crédito horario.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia núm. 675/2018, de fecha 27 de junio de 2018, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaída en el recurso de casación n.º 227/2016, relativa al Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016, en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CASACIÓN NÚM.: 227/2016

Ponente: Excm. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahun.

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 675/2018

Excmos. Sres. y Excm. Sra.

D. Luis Fernando de Castro Fernández.
D. José Manuel López García de la Serrana.
D.ª María Lourdes Arastey Sahun.
D. Antonio V. Sempere Navarro.
D. Angel Blasco Pellicer.

En Madrid, a 27 de junio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG), representado y asistido por la letrada D.ª Rosario Martín Narrillos, contra la sentencia dictada el 30 de junio de 2016 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 118/2016 seguidos a instancia de la ahora recurrente contra la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicio de Seguridad (APROSER), la Federación Empresarial Española de Seguridad (FES), la Unión de Asociaciones de Seguridad (UAS), la Asociación Española de Empresas de Seguridad (AMPES), FES-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO), FTSP-USO y Confederación Euskal Langileen Alkartasuna (ELA-STV), habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, en procedimiento de impugnación de Convenio Colectivo.

Han comparecido como recurridos los sindicatos USO, representado y asistido por la letrada D.ª Juliana Bermejo Derecho, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, representado y asistido por el letrado D. Juan José Montoya Pérez, FES-UGT, representado y asistido por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan, APROSER, representada y asistida por el letrado D. Gabriel Vázquez Durán y la Unión de Asociaciones de Seguridad, representada y asistida por la letrada D.ª Eva Facio Orsi.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª María Lourdes Arastey Sahun.

Antecedentes de hecho

Primero.

Por la representación de CIG se interpuso demanda de impugnación de Convenio colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que se:

«a) Declare la nulidad del inciso final del tercer párrafo del artículo 44 del convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE núm. 224, de 18 de septiembre de 2015), esto es, del texto "con los valores mencionados en el artículo 42", por ser contrario al artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

b) Declare la nulidad del inciso final del segundo párrafo del artículo 63 del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE núm. 224, de 18 de septiembre de 2015), que dispone que: "la utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario", por ser contrario a los artículos 37.3e) y 68.e) ET y de la jurisprudencia que los interpreta.

c) Condene a la parte demandada a estar y pasar por la anterior declaración y ordene la publicación de la sentencia en el Boletín Oficial del Estado.»

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 30 de junio de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Desestimamos la demanda interpuesta por CIG, a la que se ha adherido el Ministerio Fiscal frente a Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicio de Seguridad APROSER, Federación Empresarial Española de Seguridad FES, Unión de Asociaciones de Seguridad UAS, Asociación Española de Empresas de Seguridad AMPES, FES-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, FTSP-USO, Confederación Euskal Langileen Alkartasuna ELA.STV, sobre impugnación de Convenio Colectivo, y, en consecuencia, absolvemos a los demandados de los pedimentos contenidos en la demanda.»

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«Primero.

Mediante resolución de 4 de septiembre de 2015, publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 224, de 18 de septiembre de 2015, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordó el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 31 de diciembre de 2016, suscrito, de una parte, por las asociaciones empresariales APROSER y UAS y, de otra, por los sindicatos FES-UGT, CC.OO. de Construcción y Servicios y FTSP-USO.

Segundo.

El artículo 44 del Convenio, rubricado «Descanso anual compensatorio», dispone que:

"Dadas las especiales características de la actividad y el cómputo de jornada establecida en el artículo 41, los trabajadores afectados por el presente Convenio, adscritos a los servicios y cuya jornada diaria sea igual o superior a ocho horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente.

El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio por concurrir los supuestos previstos en el artículo 47 del Real Decreto 2001/83 declarado vigente por el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 42."

Tercero.

El art. 63 del Convenio, rubricado Licencias de los Representantes de los Trabajadores dispone:

"Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la Empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 150 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2000 trabajadores: Dos.
- De 2001 a 5000 trabajadores: Tres.
- De 5001 en adelante: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por empresa o grupo de empresas en actividad de este sector, si éste fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 1 de agosto de 1985.

Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan concurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la Empresa.

Las empresas o grupo de empresas concederán un crédito horario anual 1.782 a las centrales sindicales por cada 60 delegados de personal o miembros de comité de empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas al nivel nacional, en la empresa o Grupo.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente en aquellas Empresas o Grupo de empresas en que existan un mínimo de 8 y menos de 60 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical. De 60 en adelante se asignará un crédito de 25 horas anuales por cada delegado de personal o miembro del comité de empresa elegido.

Este crédito le será adjudicado al trabajador o trabajadores que designe la central sindical beneficiaria."

Cuarto.

El sindicato CIG participó en la comisión negociadora del convenio impugnado – aunque decidió no suscribirlo– en su condición de sindicato más representativo a nivel de la Comunidad Autónoma de Galicia, conforme a lo dispuesto en los artículos 7.1.b) LOLS y 87.4 ET.

Se han cumplido las previsiones legales.»

Quinto.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación del sindicato CIG.

El recurso fue impugnado por USO, CCOO de Construcción y Servicios, FES-UGT, APROSER y la Unión de Asociaciones de Seguridad.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar que los dos motivos del recurso debían ser desestimados, considerando al mismo improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de junio de 2018, fecha en que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero.

1. Como se ha reflejado en los antecedentes de hecho, la sentencia de instancia desestima la demanda de impugnación de convenio colectivo mediante la cual el sindicato pretende la nulidad de los arts. 44 y 63.2 del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

El recurso de casación ordinaria ahora formulado por el sindicato demandante contiene dos motivos, amparados ambos en el apartado e) del art. 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

2. Los preceptos convencionales objeto de impugnación se refieren al «descanso anual compensatorio» (art. 44) y a las «licencias de los representantes de los trabajadores» (art. 63, párrafo 2.º), con la literalidad que la sentencia recurrida recoge en los hechos probados segundo y tercero y que hemos reproducido.

Segundo.

1. En el primero de los motivos del recurso se denuncia la infracción del art. 47 del RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, con invocación de las STS/4.ª de 13 y 14 mayo 2014 (rec. 180/2013 y 181/2013, respectivamente); así como los arts. 3.1 del Código Civil y 3.2 del Estatuto de los trabajadores (ET).

De este modo el recurso expone los argumentos que sirven de apoyo a la pretensión de nulidad del art. 44 del Convenio, que se concreta en el inciso final del párrafo tercero del mismo, a cuyo tenor el servicio realizado en lugar del de descanso semanal debe ser retribuido en la forma en que lo son las horas extraordinarias (art. 42 del Convenio).

2. El art. 47 del RD 2001/1983 establece: «Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio».

El texto se mantiene en vigor, en virtud de la Disp. Derogatoria única del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Como señalamos en las STS/4.ª de 11 febrero 2010 (rec. 33/2009), 20 abril 2010 (rec. 33/2009), 3 y 14 mayo 2014 (rec. 181/2013 y 180/2013, respectivamente) el precepto regula el derecho de los trabajadores que, por haber trabajado excepcionalmente toda la semana, no han podido gozar de su descanso semanal.

3. La cuestión que se suscita es la del mantenimiento de la obligación de incremento del salario de las horas trabajadas en el periodo de descanso, dado que en el convenio colectivo en cuestión el precio de la hora extraordinaria no lleva aparejado dicho incremento, puesto que, a tenor del mencionado art. 42, para determinar el valor de la hora extraordinaria «... se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias y, en su caso, los pluses que correspondan de Peligrosidad mínimo, de Peligrosidad garantizado, de Actividad, de Escolta, de Residencia en Ceuta y Melilla y antigüedad, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso, quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el Convenio colectivo, como el Plus de Distancia y Transporte y Plus de Mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos».

En este punto, la determinación del precio de las horas extraordinarias está en línea con lo dispuesto en el art. 35.1 del Estatuto de los trabajadores (ET) dispone que «mediante convenio o, en su defecto, contrato individual, se optará por abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de

la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido». Esta Sala ha señalado que el art. 35.1 ET establece una norma de derecho necesario relativo al permitir que sea la negociación colectiva la que determine libremente la cuantía del salario de las horas extraordinarias, siempre que se respete el límite mínimo que impide rebajar el valor de la hora ordinaria (STS/4.ª de 20 febrero 2007 –rcud. 3657/2005– y 13 noviembre 2013 –rcud. 2310/2012–, entre otras).

4. El problema que suscita el art. 44 del convenio surge de la doble remisión que efectúa, por un lado, al mencionado art. 47 del RD 2001/1983 y, por otro, al art. 42 del convenio. A tenor del primero, el trabajo efectuado en horas que debieran de haber sido de descanso se remunera con un incremento del 75%. Sin embargo, según el art. 42 del convenio, el precio de la hora extraordinaria no incluye un incremento retributivo.

La discrepancia entre ambos preceptos guarda relación con los antecedentes históricos de la regulación legal de las horas extraordinarias. En la fecha de promulgación del RD 2001/1983 el art. 35.1 ET disponía: «Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior, se abonará con el incremento que se fije en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso el incremento será inferior al 75 por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria». Por consiguiente, cuando el art. 47 de la norma reglamentaria fijó el precio de la hora trabajada de forma excepcional en periodo que debía ser de descanso estaba estableciendo el mismo valor retributivo que el de la hora extraordinaria, en una solución perfectamente armónica en tanto que dicho trabajo superaba el tiempo de trabajo de jornada ordinaria semanal.

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, modificó la redacción del art. 35.1 ET, dándole la redacción que hoy se mantiene, con el objetivo de potenciar la negociación colectiva cediendo a ésta algunos aspectos que ampliaban su contenido, como sucedía con el tiempo de trabajo. Pese a ello, no sólo no se modificó el RD 2001/1983, sino que, como hemos indicado, el controvertido art. 47 mantuvo su vigencia aun tras ser sustituido aquél por el ulterior RD 1561/1995.

El panorama normativo actual está integrado pues, por una norma legal que remite al convenio colectivo para la fijación de la retribución de las horas extraordinarias –con el límite mínimo de la que corresponde a la hora ordinaria– y una norma reglamentaria que establece un incremento retributivo cuando esas horas extraordinarias se realicen en periodos que deberían corresponder al descanso semanal. Ello nos llevaría a sostener que un mismo trabajador puede realizar horas extraordinarias cuya retribución variaría según la prestación de servicios se efectúe en un momento u otro de la jornada semanal. Así, si, pese la superación de la jornada mantiene el disfrute del descanso semanal, el exceso de jornada se abonaría como horas extraordinarias con el valor que determine el correspondiente convenio; pero, si ese exceso se procede forma excepcional y afecta a días u horas comprendidas en el habitual descanso semanal del trabajador en cuestión, el precio de tales horas habría de ser el resultante de aplicar un incremento del 75%.

Sucede que el convenio colectivo que ahora se impugna realiza una confusa mención tanto a una como a otra posibilidad de cuantificación económica del trabajo en periodos de descanso semanal, al mencionar a la vez las dos soluciones –cita el art. 47 del RD y, al mismo tiempo, remite a la fijación del salario de las horas extras en el propio convenio–. Si el desajuste entre una y otra norma –la legal y la reglamentaria– resulta sorprendente –mas se mantiene plenamente vigente con carácter imperativo–, lo es aún mucho más que ese desajuste no sea advertido por los negociadores del convenio en el año 2015 y mantengan tal incomprensible construcción, que parece no detectar que uno y otro concepto llevan a una cuantificación distinta de la retribución.

5. Llegados a este punto, hemos de volver al marco legal para recordar que, si bien para la determinación de la retribución de las horas extraordinarias, existe una remisión a lo establecido en el convenio colectivo, la vigencia de la norma reglamentaria impide afirmar que por ese cauce se rebaje el mínimo establecido en la misma. Cuando se trate de horas trabajadas en las circunstancias a las que el precepto del RD 2001/1983 se refiere, no cabe la modulación a la baja del mandato que en el mismo se establece,

pues, de entenderse de otro modo, se estaría contraviniendo dicha regla que no ha otorgado a la negociación colectiva tal posibilidad.

Por ello, no resulta admisible que el propio convenio acabe alterando ese marco mínimo, constituido por el incremento del 75%, mediante el mecanismo de remisión a la regulación del salario de las horas extraordinarias, cuando esta última no implica la fijación de unos importes que incorporen o superen dicho mínimo. Nada impide al convenio disponer que los excesos de jornada por trabajo en periodo de descanso abonen como horas extras, pero tal posibilidad está completamente fuera de su alcance cuando ese exceso se produzca porque de modo excepcional, y por razones técnicas y organizativas, no se haya podido disfrutar del descanso correspondiente.

6. Lo hasta ahora razonado nos lleva a acoger de modo favorable la pretensión del recurso a la que se destinaba el primero de los motivos y, en consecuencia, a declarar nula la remisión en cuestión al ser contraria al precepto reglamentario vigente y plenamente aplicable, precisando que tal nulidad afecta a la disposición que pretende fijar el importe de la horas trabajadas en el tiempos que habitualmente son de descanso semanal, pues éste es el parámetro sobre el que se asienta el controvertido art. 47.

Tercero.

1. El segundo de los motivos del recurso se dedica a reproducir la pretensión de nulidad del art. 63, párrafo segundo, inciso final, del convenio. Se sostiene por la parte recurrente que la sentencia de instancia ha infringido los arts. 37.3 e) y 68 e) ET y la doctrina sentada por la STS/4.^a de 25 mayo 2006 (rec. 21/2005).

La controversia se ciñe a la reserva de horas de los representantes de los trabajadores; en concreto, al inciso que establece que «la utilización será por jornadas completas en los casos de comités de nueve o más miembros, excepto en el turno de tarde, que, si no se solicitara por jornada completa, coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario». Para la parte recurrente el convenio no puede exigir que se consuma una jornada completa para realizar actividades que puedan desarrollarse en horas sueltas.

La sentencia recurrida razona, en cambio, que el inciso impugnado se refiere exclusivamente a los supuestos de acumulación del crédito horario y acude a la STS/4.^a de 8 noviembre 2010 (rec. 144/2009), para entender que el convenio mejora los mínimos legales sobre crédito horario lo que, a su juicio, compensaría esa limitación sobre el uso en jornada completas.

2. Debemos puntualizar que en aquella sentencia se partía del dato incontrovertido de que la disposición convencional que establecía que la utilización del crédito horario por jornadas completas iba referida exclusivamente a aquellos casos en que se aplicara lo establecido en el último párrafo del art. 68 e) ET, esto es, a los casos de acumulación de horas de distintos miembros del comité de empresa. Desde esa perspectiva, sostuvimos que, dado que la posibilidad de acumulación es algo que la ley deja a la negociación en convenio colectivo, es también éste el que puede acordar la forma, límites y efectos de dicha acumulación. Por ello, la concreción en jornadas concretas que no se evidencie desproporcionada, irrazonable o desorbitada, no contraviene los mínimos legales.

En esa misma línea, en la STS/4.^a de 15 julio 2014 (rec. 236/2013) declaramos que el compromiso de usar la jornada sindical completa no puede abocar a una disminución de las garantías del art. 68 ET, cuya naturaleza indisponible impide cualquier condicionamiento o limitación, ya que recordábamos que «todas las garantías reconocidas en el art. 68 ET son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo, pero este tipo de pactos no pueden válidamente condicionar el ejercicio de esas facultades inherentes al derecho de representación, poniendo límites,...» (STS/4.^a de 25 mayo 2006 –rec. 217/2005–).

3. No hacemos nuestra la conclusión que alcanza la sentencia recurrida sobre la analogía del supuesto resuelto por la citada STS/4.^a de 8 noviembre 2010. Precisamente la lectura íntegra del segundo párrafo del art. 63 del convenio aquí impugnado, en el que

se inserta el inciso controvertido, permite concluir que dicho párrafo no se refiere de modo exclusivo a la acumulación del crédito horario.

Siguiendo el orden del texto, se observa que en el mismo se contienen las disposiciones siguientes: a) el crédito horario legalmente establecido se computa anualmente; b) las anualidades se establecen por años naturales, salvo que se trate de un año en que haya elecciones sindicales –para los que se incluye una regla específica–; c) cabe la acumulación del crédito, con las condiciones siguientes: petición escrita de los comités de empresa o delegados de personal; no rebasar el tope legal; y cómputo anual, siempre que se cumpla con la comunicación a la empresa en los términos establecidos en la cláusula; y, d) utilización por jornadas completas si el comité es de 9 o más miembros, a excepción del turno de tarde.

Como puede verse, la última de tales disposiciones, que es la litigiosa, ni hace mención expresa a la cuestión de la acumulación, ni se vincula con ésta. Se hace difícil afirmar que la regla de utilización del crédito en jornadas completas está limitada a los supuestos de acumulación del crédito horario, cuando la estructura del párrafo segundo se configura de la forma que acabamos de exponer e incluye distintos aspectos relacionados con el propio crédito horario, además del reconocimiento de la posibilidad de su acumulación. Por ello, el texto permite fácilmente interpretar que el convenio impone esa utilización en jornadas completas independientemente de la acumulación o no. Y es al representante de los trabajadores a quien corresponde «disponer libremente del crédito horario, con la dimensión prevista legal o convencionalmente, y es conforme con la naturaleza de las cosas que sea así, pues el momento de la utilización del crédito estará en función de la clase de actividad representativa a desarrollar, que tanto puede ser la comunicación, asesoramiento o asistencia a los trabajadores, como la concurrencia a reuniones, cursos de formación, congresos, seminarios, etc., acontecimientos que no tienen necesariamente que coincidir con la jornada diaria del representante...» STS de 25 mayo 2006 (rec. 21/2005).

Finalmente, hemos de poner de relieve que si en el supuesto de la STS/4.^a de 8 noviembre 2010 se aceptó la cláusula de utilización del crédito en jornada completa, lo fue, no sólo en relación a la acumulación, sino también porque en aquel caso se establecía expresamente que «cuando los representantes electos tienen que atender actividades sencillas o menos exigentes, pueden utilizar su propio crédito horario como más les convenga, sin tener que utilizar un mínimo de una jornada».

4. En suma, el motivo debe ser también acogido de modo favorable y dado que la redacción de la cláusula convencional impugnada contraviene, limitándolo, el derecho de los representantes de los trabajadores al crédito horario legalmente establecido, procede anularla en lo que afecte a dicho derecho, siendo válida, no obstante, para los supuestos de acumulación del citado crédito.

Cuarto.

1. Todo lo dicho nos lleva a la estimación del recurso –con las matizaciones que hemos expresado– y, por consiguiente, debemos casar y anular la sentencia recurrida y estimar, por tanto, la demanda inicial y declarar la ilegalidad y nulidad del inciso final del art. 44 que dice "con los valores mencionados en el art. 42", así como el inciso final del art. 63, párrafo segundo, c, ordenando la publicación de esta sentencia en el Boletín Oficial del Estado.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, no procede la imposición de costas, debiendo cada parte asumir las causadas a su instancia.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación interpuesto por el sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG) contra la sentencia dictada el 30 de junio de 2016 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 118/2016,

seguidos a instancia de la ahora recurrente contra la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicio de Seguridad (APROSER) y 7 más y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

En consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida, estimando así la demanda inicial y declarando la ilegalidad y nulidad del inciso final del art. 44 que dice «con los valores mencionados en el art. 42», así como el inciso final del art. 63, párrafo segundo, cuya eficacia queda limitada a los supuestos de acumulación de crédito horario, ordenando la publicación de esta sentencia en el Boletín Oficial del Estado; debiendo cada parte hacerse cargo de las costas causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.