

ARTÍCULO



Mal uso del crédito horario

Sólo puede sancionar si acredita un incumplimiento del representante.

El crédito horario del que disponen los representantes de los trabajadores sólo se puede utilizar para realizar funciones de representación y, si no se gasta dentro del mes, se pierde (salvo que el convenio prevea la acumulación durante el año).

Si la empresa sospecha que un delegado de personal o un miembro del comité de empresa utiliza esas horas para fines ajenos a sus funciones de representación, debe tener en cuenta varios aspectos:

- En general, el uso del crédito horario no requiere autorización previa de la empresa. No obstante, el empleado deberá preavisar (la ley no contempla un preaviso mínimo, pero es razonable exigir tres o cuatro días para que la empresa se pueda organizar).
- En caso de que existan causas organizativas (y de entidad) que lo justifiquen, la empresa podrá denegar el permiso (eso sí, proponiendo una fecha alternativa para que el afectado no alegue vulneración de derechos).
- La empresa podrá exigir al delegado un justificante de la ausencia (por ejemplo, un documento sellado por el sindicato). Si le solicita dicho justificante y él no se lo entrega, lo puede sancionar por ausencia injustificada (siempre que se pueda demostrar su negativa a acreditar los motivos de su ausencia).

En cualquier caso, se presume que los representantes de los trabajadores usan correctamente el crédito horario. Por tanto, para poder sancionar un uso indebido es la empresa quien deberá acreditar tal situación. Por ejemplo, no es válido contratar un detective para vigilar de forma genérica a su empleado cada vez que utilice el crédito (por si acaso "lo pilla"). Contrátelo sólo si sospecha que está haciendo de él un uso incorrecto (porque, por ejemplo, expone en las redes sociales que va al gimnasio en horas coincidentes con las del crédito).

Sanción

Una vez que pueda demostrar el incumplimiento, acuda a su convenio y sancione según lo establecido en éste, pero evite la sanción máxima de buenas a primeras (sancione con una amonestación o con una suspensión de empleo y sueldo, por ejemplo).

Si hay reincidencia, ya podrá incluso acudir al despido alegando que esa conducta es sostenida en el tiempo.

Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda que tenga respecto a garantías y límites de los representantes de sus trabajadores.