

EL PERMISO RETRIBUIDO PARA LA FORMACION SINDICAL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Por Francisco PEREZ AMOROS*

I. BREVE RESEÑA HISTORICA

El marco legal que actualmente regula la cuestión de los permisos o licencias a que tienen derecho los representantes legales de los trabajadores para asistir a cursos de formación sindical, contiene diversas lagunas y algunos de sus aspectos se prestan a controversias en el preciso momento de ponerlos en práctica.

Los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social de cada momento son, según el propio decir del artículo 3 del Código Civil, indicios que nos permitirán completar y comprender la legislación actual sobre el tema aquí tratado.

Es por todo ello que, iniciamos estas páginas con una sucinta, pero necesaria, reseña de carácter histórico.

1.—Período 1940-1975

El espacio cronológico limitado por los años 1940 y 1975, al que comúnmente se le reconoce como etapa franquista, se caracterizó por la extrema facilidad con la que el representante de los trabajadores en la empresa (enlace sindical, enlace de la Sección Femenina, vocal del jurado de empresa, vocal representante del personal en el Consejo de Administración de la sociedad, etc.) veía reconocido, en las normas jurídicas, su derecho a disfrutar de un permiso remunerado para asistir a cursos o reuniones similares de contenido sindical.

* Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad de Barcelona. Este texto fue una comunicación al I Congreso de Escuelas de Formación Social y Sindical celebrado en Vigo, del 30 de septiembre al 3 de octubre de 1982 (N. R.).

F. PEREZ AMOROS

Es más, incluso ciertos trabajadores que no ostentaban cargos representativos, también se beneficiaban de las mismas circunstancias. Así, los trabajadores aprendices, es decir varones de catorce a veintiún años o trabajadoras de catorce a diecisiete años (1) se beneficiaban de una hora semanal retribuida para que pudieran acudir "al Frente de Juventudes a recibir la educación religiosa, política, física, deportiva y premilitar..." (2).

Durante los primeros años de la década de los cuarenta y a resultas de unas supuestas y mal llamadas elecciones sindicales, determinados trabajadores pasaron a ocupar cargos representativos en el marco de la Organización Nacional-Sindicalista. Para que fuera posible compatibilizar el ejercicio de las funciones propias de dicho cargo, con la prestación de servicios que por su condición de trabajador debía al empresario, se recurrió al artículo 67.2 de la Ley de Contrato de Trabajo de 24 de enero de 1944 (en adelante, LCT) (3).

Dicho artículo 67.2 reconocía un permiso retribuido "por el tiempo indispensable, en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público".

El legislador de la época, partiendo de que la Organización Sindical era una Corporación de Derecho Público, concluyó que el ejercicio de las funciones propias del representante de los trabajadores, constituía "un deber inexcusable de carácter público" (4).

Se determinó así que la asistencia a reuniones sindicales debidamente convocadas constituía un deber de carácter público que inexcusablemente deberá cumplir el representante sindical, en el bien entendido que la ausencia de su puesto de trabajo no produce disminución alguna en su retribución salarial (5).

En el año 1966 se modificó la regulación de los permisos concedidos a los representantes de los trabajadores. Se promulgó el Decreto 1384/1966, de 2 de junio (BOE, 14), por el que se reguló el régimen de garantías de los trabajadores que desempeñan cargos electivos de origen sindical (6).

(1) Orden de 16 de julio de 1942 (BOE, 21).

(2) Artículo 1 del Decreto de 6 de diciembre de 1941 (BOE, 15), sobre permisos a aprendices para acudir a sus enseñanzas; desarrollado por la Orden de 20 de abril de 1942 (BOE, 24 y 25), sobre cumplimiento de la Ley de 6 de diciembre de 1941, del Frente de Juventudes; contratos de trabajo; vacaciones.

(3) RAYON SUAREZ, Enrique; *Las interrupciones no periódicas de la prestación laboral*. Madrid, 1975. Trata del "deber público" como causa de tal interrupción, en págs. 83 a 185; y en especial "El desempeño de cargos sindicales de carácter electivo", págs. 146 y ss., y "participación en actividades de carácter formativo", en págs. 159 y ss.

(4) La justificación de tal naturaleza, en el propio preámbulo de la citada Orden de 12 de noviembre de 1945 (BOE, 18 al 20 de noviembre).

(5) Para la correcta interpretación del segundo inciso del artículo 67.2 de la LCT y de la Orden de 12 de noviembre de 1945, en relación con la retribución a percibir, vid. la Orden de 28 de enero de 1949 (BOE, 3 febrero).

(6) Al respecto del RD de 2 de junio de 1966, entre otros, vid.: MONTOYA MELGAR, Alfredo: *La representación sindical en la empresa*. Sevilla, 1968; ALBIOL MONTESINOS, Ignacio: *La duración y retribución de las ausencias de los trabajadores que ostentan cargo electivo sindical*, Revista de Trabajo núms. 27 y 28 de 1969, págs. 81 a 93; del mismo autor; *El ámbito de aplicación del Decreto de 2 de junio de 1966*, en Revista de Política Social núm. 86 de abril-junio de 1970, págs. 87 a 125.

En dicho Decreto, se incluían entre las garantías los permisos o licencias retribuidas para el cumplimiento de un deber público, según ya había recogido el artículo 67.2 de la LCT de 1944.

El artículo 7 del referido Decreto de 1966, enumeró las actividades de representación que se consideraban como cumplimiento de deberes públicos. Así el artículo 7, estableció: "... tendrán la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, a los efectos de la justificación de la ausencia a que se refiere el número 2 del artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo: a) la asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas y, en general, cualquier clase de reuniones a que fueren convocados por la Organización Sindical o por la Administración Pública, en consideración a los respectivos cargos sindicales que ostenten; b) la participación en actividades de carácter formativo, a las que, para su capacitación, sean convocados por la Organización Sindical, cualquiera que fuere la denominación y duración de dichas actividades."

Tales ausencias son limitadas y su disfrute debía ir precedido de un aviso "con la posible antelación" por parte del trabajador beneficiado.

El Decreto de 2 de junio de 1966, siguiendo el proceder de sus antecedentes, parece determinar que las ausencias en general no podrán ser más de cinco jornadas laborales cada mes y de las cuales únicamente dos pueden disfrutarse consecutivamente; pero en realidad, tal límite temporal debe entenderse flexibilizado al máximo en atención a lo establecido en el apartado "b" del artículo 7, que hemos transcrito íntegramente (7).

En cuanto al tema del preaviso, se debe hacer mención de las dificultades interpretativas que se plantearon al respecto. Al margen de determinar la antelación cronológica del preaviso, que es cuestión extremadamente casuística y de imposible solución apriorística, lo más importante resulta ser, que el preaviso que formula el trabajador, no comporta el que el empresario deba autorizar la solicitud, y "por ello los productores que previo aviso a la empresa, pero sin su autorización dejaron de trabajar en ejercicio de sus funciones de enlaces o no cometieron falta alguna..." (8).

Una vez promulgada la Ley Sindical de 17 de febrero de 1971 (BOE, 19 septiembre 1971), se hizo necesaria una readecuación de la estructura orgánica y funcional de la Organización Sindical.

Concretamente, el artículo 51 del referido texto legal, anuncia la necesidad de crear un régimen jurídico que garantice el cumplimiento de las funciones propias de los cargos sindicales incluidos los representantes de los trabajadores en la empresa. En este contexto se ubica perfectamente el Decreto 1878/1971, de 23 de julio (BOE, 13 agosto), por el que se regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos, derogando expresamente el Decreto de 1966 al que hemos hecho referencia.

(7) Vid. ALBIOL MONTESINOS, I.: *La duración y retribución...* op. cit. pág. 88.

(8) Segundo Considerando STS de 22 de diciembre de 1967 (Ar. 4448); en el mismo sentido STS de 5 diciembre de 1967 (Ar. 4304).

F. PEREZ AMOROS

En el nuevo Decreto de 1971 se reconoce con gran amplitud de miras el permiso o licencia a otorgar al representante para asistir a reuniones sobre formación, cuando estén promovidas por la Organización Sindical. La licencia en cuestión continúa teniendo su punto de origen en el repetido artículo 67.2 de la LCT. El artículo 13 del Decreto de 1971, en concordancia con los artículos 14, 15, 16 y 17, del mismo texto, establece lo siguiente:

1.º) Tienen la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público, los siguientes supuestos: "asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas que fueren reglamentariamente convocadas por las entidades sindicales o por los órganos de la Administración en atención a su condición sindical" (...) "Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidos por la Organización Sindical a los que fueren convocados para su capacitación" (...) "actos de gestión que deban realizar por encargo de los órganos de gobierno sindicales o por razón de sus obligaciones específicas" (9).

2.º) El disfrute de tal permiso se concreta en una reserva de hasta cuarenta horas laborales cada mes.

3.º) Dicha ausencia del trabajador por disfrute de licencia, no comporta disminución salarial de ningún tipo, pues incluso el trabajador ha de percibir los incentivos o primas promediadas en el supuesto de que dicha partida dineraria forme parte del salario.

4.º) No obstante, el empresario, sin quedar sujeto a la obligación de retribuir al trabajador, habrá de conceder la licencia "cualquiera que fuere la duración y denominación de dichas actividades", como determina el artículo 16.2 in fine.

Al margen de analogías y diferencias entre el permiso contemplado en el Decreto de 1966 y en el de 1971, lo cierto es que se puede concluir que, ambos textos legales contemplan muy ampliamente la posibilidad de que el trabajador con cargo electivo y representativo pueda asistir a cursos de formación sindical.

2.—Período 1976-1978

Etapa que, como sus límites dan a entender, corresponde a la transición política o período preconstitucional.

Con afanes de actualización y perfeccionamiento, se promulgó la Ley 16/1976, de 8 de abril, sobre relaciones laborales (BOE, 21), que en ciertos aspectos modificó a la LCT de 1944.

El artículo 25.3-d de la Ley de Relaciones Laborales, venía a sustituir el repetido 67.2 de la LCT.

El nuevo texto legal estableció que "el trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del

(9) Según artículo 13 b); 13 c) y 13 a) del Decreto de 23 de julio de 1971.

trabajo, con derecho a remuneración... por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica”.

Superadas las primeras andaduras de la Ley de Reforma Política y de la Ley de 1 de abril de 1977 sobre regulación de la asociación sindical; ratificados que fueron importantes normas internacionales de contenido laboral y sindical; y en puertas de unas nuevas elecciones sindicales, se optó por desmembrar en algo la estructura de la Organización Sindical y a la vez configurar un nuevo modelo de participación por representación en el seno de las empresas.

Dicha labor se inició con el Real Decreto 3149/1977 de 6 de diciembre (BOE, 13) promulgado con carácter de transitoriedad hasta que las Cortes Generales voten una ley de acción sindical en la empresa. En dicho Real Decreto de 1977, se sustituyeron las antiguas instancias participativas y representativas —enlace sindical, vocal del jurado de empresa, etc.— por otras de nueva creación: delegados de personal y comités de empresa.

A la vez, la Disposición Transitoria I.^a del Real Decreto de 1977, establecía que mientras no se promulgara la nueva Ley de acción sindical, las funciones y las garantías de que se podrán beneficiar los delegados de personal o los miembros del comité de empresa, serán las mismas que estaban establecidas para los antiguos enlaces y jurados (10). Se observa, como el Real Decreto de 1977 se remite, dada su provisionalidad, al Decreto de 1971 y al que ya nos hemos referido con detalle (11).

Así pues, formalmente, en esta época de transición política y sindical, la regulación del permiso para formación sindical de los representantes de los trabajadores en la empresa, era —decimos formalmente— idéntica a la de la etapa iniciada a partir del Decreto de 1971. Por todo ello, podría parecer que también a partir de 1977, el tema de dicha licencia o permiso, se contempló con la misma amplitud con lo que fue en etapas anteriores.

Advertiremos en su momento, como tal presunción de flexibilidad no ha resultado ser del todo cierta (12).

Con la entrada en vigor del citado Real Decreto de 1977, comenzaron

(10) Dicha Disposición Transitoria es del siguiente tenor literal: “Hasta tanto la Ley a que se refiere el artículo 3.º disponga de forma definitiva las funciones y garantías de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, éstos gozarán de las reconocidas a los enlaces y jurados.”

(11) Dicha remisión al Decreto de 1971, es aceptada y comentada en las siguientes sentencias: STC de 14 de noviembre de 1978 (Ar. 675), en su tercer Considerando; STC de 2 de enero de 1979 (Ar. 583) en su segundo Considerando y en STC de 20 de enero de 1979 (Ar. 593) en su cuarto Considerando.

(12) De las primeras fisuras da cuenta el segundo Considerando de la STC 11 de enero de 1979 (Ar. 587). Vid. al respecto la Resolución DGT de 28 de mayo de 1979, en el BOMT, de junio de dicho año.

F. PEREZ AMOROS

a aparecer las primeras discrepancias doctrinales y vacilaciones jurisprudenciales (13) en torno a la concesión de permisos para formación sindical.

Una primera línea interpretativa, mantenía que la asistencia a cursos de formación laboral-sindical, no podía incluirse entre las funciones propias del cargo electivo y que, por consiguiente, no eran utilizables para tal cometido la reserva de cuarenta horas mensuales atribuidas al representante.

El argumento jurídico en el que dicha corriente doctrinal basaba su afirmación, puede resumirse como sigue. Es cierto que, la Disposición Transitoria 1.^a del Real Decreto de 6 de diciembre de 1977, como ya hemos adelantado, estableció que de manera provisional los delegados de personal y miembros del comité de empresa, disfrutarían de las mismas garantías que tenían atribuidos los antiguos enlaces sindicales y jurados de empresa; y también es cierto que entre tales garantías, el artículo 13.b del Decreto de 23 de julio de 1971, recogió como hemos advertido, la posibilidad de que el trabajador con cargo electivo y representativo pueda participar en "seminarios, cursos o actividades de carácter formativo promovidas por la Organización Sindical...".

Pero a pesar de ello —continúa argumentando tal tendencia doctrinal—, no se puede concluir que al delegado de personal o al trabajador miembro del comité le esté reconocido el derecho de asistir a tales cursos formativos. Dicha negativa se basa en que la entrada en vigor de la Ley de 1 de abril de 1977 sobre asociación sindical, comportó la derogación de "cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la presente Ley", quedando así afectado el artículo 13.b del Decreto de 1971, por cuanto que al desaparecer la Organización Sindical de naturaleza propia del Derecho Público, aparecieron asociaciones sindicales privadas y en consecuencia la asistencia a cursos de formación organizados por dichas centrales sindicales, más que un acto de representación propio del cargo, era una conducta debida a su condición de afiliado al sindicato en particular (14).

En el contexto de esta primera tendencia doctrinal, encaja cierta labor jurisprudencial.

La Sentencia del Tribunal Central de Trabajo (STC) de 8 de junio de 1979 (Ar. 4593), es una de las que con mayor argumentación mantiene una postura contraria a admitir que la asistencia a cursos de formación puede hacerse usando de la reserva de las horas reservadas al representante. El párrafo de la Sentencia que transcribimos es muy representativo: "No puede entenderse vigente en su totalidad no obstante lo dispuesto en la transitoria 1.^a del Decreto de 6 de diciembre de 1977, sino en aquello que sea compatible con los principios que inspiran la nueva legislación y, entre ello, el de la libre

(13) Al respecto de las vacilaciones jurisprudenciales, ver: DE LA VILLA, L. E.: *La participación de los trabajadores en la empresa*. Madrid, 1980, págs. 151 y 152.

(14) En este sentido STC de 12 de noviembre de 1979 (Ar. 6774); en la misma línea de diferenciar los actos de representación de los de carácter sindical la STC de 4 de diciembre de 1979 (Ar. 7297); y la STC de 18 de octubre de 1980 (Ar. 5139), en relación concreta con cursillo de formación.

asociación o pluralismo sindical, abierto con fines protectores o defensivos de interés de clases distintos de los que tenía el Sindicato Vertical, y, por ello, si bien los actuales delegados de personal y miembros del comité de empresa deben gozar de la reserva de cuarenta horas mensuales retribuidas, hay que entender referido este beneficio al tiempo consumido en gestión de sus funciones como tales delegados o miembros del comité de empresa y, por consiguiente, ejercitados, en favor de sus representados, pero no cuando como simples afiliados a determinadas centrales sindicales, y por tal condición, asisten a cursos o reuniones que éstas convoquen, porque aunque indirectamente pueda beneficiar a sus representados —los que pueden no estar afiliados a la central sindical que motiva la reunión— hay que tener en cuenta que no siempre los intereses de cada central son comunes a todos los trabajadores por su posible discrepancia en la forma y modo de asumir la defensa de los mismos ante lo que es imposible equiparar el supuesto contemplado en el epígrafe a) o b) del indicado artículo 13 del D. de 23 de julio de 1971 con cursos o reuniones de la inexistente Organización Sindical a la que, desde luego, en ningún momento estuvo en la intención del legislador equiparar a las centrales sindicales actuales...” (15).

Una segunda línea interpretativa, y que desde luego creemos la más correcta, es de la opinión de que la asistencia a cursos de formación impartidos por las propias centrales sindicales, por otra parte de los representantes de los trabajadores que ostentan cargos representativos, es actividad que por ser propia de la función representativa, puede practicarse con la reserva de las cuarenta horas mensuales y en consecuencia no comportarle disminución salarial.

La STC de 22 de noviembre de 1979 (Ar. 6785), resume con claridad y precisión los argumentos jurídicos que dan sustento a esta segunda postura.

La referida sentencia, parte de la idea que la disposición derogatoria de la Ley de 1 de abril de 1977, no deroga al artículo 13.b del Decreto de 1971; y no lo deroga porque, si se dice en la propia Exposición de Motivos de la Ley de 1977 que se intenta democratizar y homologar internacionalmente la legislación laboral española, muy mal podría argumentarse que se deroga el punto b) del artículo 13, en el que precisamente se recoge la posibilidad que le asiste al representante de los trabajadores de asistir a cursos de formación sindical, como una actividad más propia de su cargo, cuando dicho derecho está reconocido expresamente en fuentes internacionales ratificadas por el Estado español.

Al tratamiento de dichas fuentes internacionales, dedicaremos en su momento, las páginas necesarias, aunque aquí podemos adelantar que se tratan, entre otras, de las siguientes: Convenio n.º 135 de la OIT (1971); Reco-

(15) También la STC de 18 de octubre de 1980 (Ar. 5139), se pronuncia en el sentido de diferenciar las actividades sindicales de las propiamente representativas y excluye del ámbito de éstas la asistencia a cursillos de formación.

F. PEREZ AMOROS

mendación n.º 143 de la OIT (1971); Convenio n.º 140 de la OIT (1974) y la Recomendación n.º 148 de la OIT (1974).

La sentencia que estamos tratando, también argumenta en el sentido de que el hecho de que las nuevas centrales sindicales no tengan reconocida naturaleza de "corporación pública" como lo tenía la antigua Organización Sindical, no obsta para que la asistencia a cursos de formación pueda considerarse un deber de carácter público. Al respecto, dicha Sentencia afirma: "... a la vez que las actuales asociaciones sindicales no pueden calificarse de meras personas privadas, sino que son personas jurídicas de interés público, excluidas del ámbito del Derecho Civil y Mercantil —art. 3.º de la Ley de 1 abril de 1977 y 35 del Código Civil—. Por ello, es evidente que existe una zona común al antiguo régimen y el actual en cuanto a la personalidad jurídica se refiere y que por ello mismo existe esta región común en cuanto a las consecuencias jurídicas que de ello derivan, y así, como ya se ha razonado si hay actividades de los actuales sindicatos ajenos a los intereses comunes, existen otras en que son vehículos idóneos y necesarios para su realización, entre los que sin duda se encuentran la formación de los representantes sindicales en el Derecho Laboral, materia que siempre redundará en una eficaz representación, por lo que no puede en este extremo establecerse diferenciación entre el antiguo sistema y el presente..." (16).

II. EL PERMISO DE FORMACION SINDICAL EN LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La Ley 8/1980 de 10 de marzo (BOE, 14), sobre el Estatuto de los Trabajadores (en adelante: ET), ha modificado sustancialmente la concesión de permisos retribuidos a los representantes de los trabajadores en la empresa para que asistan a cursos de formación laboral y sindical (17).

El artículo 37.3 del ET, representa el punto de partida para tratar el tema. Dicho pasaje legal establece textualmente que "el trabajador, previo aviso, y justificación, podrá ausentarse con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente... para realizar funciones sindicales

(16) Con argumentaciones similares fundan el fallo las sentencias siguientes: STC de 11 de enero de 1980 (Ar. 495); STC 17 de marzo de 1980 (Ar. 1967) y la STC de 12 de noviembre de 1979 (Ar. 6774) que incluye dentro de las actividades de carácter representativo la asistencia a cursos de formación.

(17) Sobre la cuestión estudiada en el ET: ALONSO GARCIA, M.: *Curso del Derecho del Trabajo*, 1981, págs. 327 y 446-447; ALONSO OLEA, M.: *Derecho del Trabajo*, 1981, págs. 202 y 203; del mismo autor: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, 1980, págs. 126 y 231; MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 1981, págs. 395 y ss.; VILLA, L. E. de: *El Estatuto de los Trabajadores. Antecedentes normativos, concordancias, jurisprudencia y bibliografía*, Madrid, 1982, págs. 131 y 237; VILLA, L. E. y PALOMEQUE, C.: *Introducción a la Economía del Trabajo*. Vol. II, 2.ª ed. 1982, págs. 559 y ss.; AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la ley 8/1980 de 10 de marzo sobre el Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, 1981, págs. 274 y 508.

o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente (art. 37.3-e).

Es obvio señalar que en dicho artículo parece que se quiera diferenciar entre dos tipos de funciones: las sindicales y las de representación. Precisamente a partir de dicha diferenciación, habrá que interpretar el artículo 68 e) del ET cuando establece una reserva de un crédito de horas a los delegados o a los miembros del comité para que las consuman en "funciones de representación" (18).

A sensu contrario, hay que entender que ni el artículo 68 e) ni ningún otro del ET, se refiere a las funciones sindicales y a una posible reserva de horas para el ejercicio de las mismas. Cuestión que está pendiente de regulación por medio de una futura ley que trate sobre la participación sindical en la empresa.

Lo dicho hasta aquí en relación con el permiso para formación sindical, nos obliga a plantearnos dos interrogantes:

1.º) ¿Debe entenderse la asistencia a cursos de formación sindical como ejercicio de funciones "sindicales" y en consecuencia concluir que el crédito de horas al que se refiere el artículo 68 e) del ET no es utilizable para la asistencia a los mismos?

2.º) En el supuesto de que la asistencia a tales cursos fuera considerada como función sindical, ¿cuál sería la normativa aplicable?

A la primera cuestión planteada, habrá que responder que, a pesar de ciertas doctrinas que entienden que la formación del representante es consustancial con sus funciones de representación (19) —interpretación ésta que creemos la más lógica y acertada en relación con las fuentes internacionales—, lo cierto es que la jurisprudencia ha optado por afirmar que el crédito de horas no es utilizable para facilitar la asistencia a cursos de formación.

La STC de 19 de octubre de 1981 (Ar. 6817), al estudiar en concreto una supuesta infracción del artículo 68 e) del ET, afirma: "Que el Estatuto de los Trabajadores supone un cambio total en relación con la legislación aplicable hasta entonces en esta materia acomodada a la existencia de un sindicato único y por ello, no sólo deroga expresamente el Decreto 1878/71 de 23 de julio sobre régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos, sino también el régimen provisional establecido en el Real Decreto 3149/1977 de 6 de diciembre sobre elección de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, estableciendo en los preceptos citados en el recurso como infringidos un nuevo régimen que responde a la situación

(18) El crédito de horas reservadas para el delegado de personal o miembro del comité de empresa, según el artículo 68 e) del ET es el siguiente y siempre en proporción directa con el número de trabajadores de la empresa en cuestión:

Hasta 100 trabajadores, quince horas mensuales. De 101 a 250 trabajadores, veinte horas mensuales. De 251 a 500 trabajadores, treinta horas mensuales. De 501 a 750 trabajadores, treinta horas mensuales. De 750 en adelante cuarenta horas mensuales.

(19) OJEDA AVILES, A.: *Derecho Sindical*, Madrid, 1980, quien afirma: "La Ley 8/1980 condiciona el crédito de horas a que se utilice en funciones de representación, límite impreciso que parece comprender a los cursos de formación sindicales..." (pág. 235).

F. PEREZ AMOROS

de pluralidad sindical producida al dictarse la Ley de Asociación Sindical de 1 de abril de 1977 y consagrada en el artículo 28 de la Constitución, distinguiendo claramente dos funciones perfectamente diferenciadas la representativa y la sindical y sobre la base de tal distinción el art. 68 e) fijó el crédito de horas mensuales para el ejercicio de las funciones de representación, sin que contenga alusión alguna a las sindicales, por lo que en ningún caso podrán ser utilizadas para estas últimas, salvo claro está, consentimiento de la empresa..." (20).

Así resuelta la primera cuestión por vía jurisprudencial, habrá que decir —en relación al segundo interrogante que tenemos planteado— que la normativa aplicable al tema del permiso para formación sindical, habrá que buscarla al margen del ET.

Concretamente es de interés el punto IX ("De los sindicatos y de los comités de empresa") del Acuerdo Marco Interconfederal suscrito el 5 de enero de 1980 (Resolución de 11 de enero de 1980 Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación; BOE, 24). Dicho punto IX establece: "Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades."

Dejando aparte la cuestión de la naturaleza y el ámbito de aplicación de dicho Acuerdo Marco, lo cierto es que ofrece un primer cauce para desbloquear la cuestión (21).

Asimismo, hay que recordar la ímproba labor realizada por vía de la negociación colectiva al respecto de regular la cuestión del permiso para formación sindical, y así son muchos los convenios colectivos que recogen tal licencia como garantía de los representantes de los trabajadores en la empresa (22).

III. EL PERMISO DE FORMACION SINDICAL EN LAS FUENTES INTERNACIONALES RATIFICADAS POR EL ESTADO ESPAÑOL

Son varias las normas laborales internacionales que han sido ratificadas por el Estado español en las que se reconoce el derecho del representante de

(20) Otras sentencias en la misma línea: STC de 18 de octubre de 1980; 19 de octubre de 1980; STC de 23 de febrero de 1982. Todas ellas ver en Revista "La Ley", de 18 de junio de 1982 págs. 6 y 7.

(21) VALDES DAL-RE, F.: *Representación y acción sindical en la empresa en el Acuerdo Marco Interconfederal*, págs. 183 a 214 en "Comentario al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva", Madrid. Instituto Estudios Sindicales. Ministerio de Trabajo, 1980.

(22) Para el estudio de la cuestión, en los convenios colectivos ver: ROJO TORRECILLA, E.: *La formación sindical en los Acuerdos Interconfederales y en la negociación colectiva* (Comunicación presentada a este mismo "Primer Congreso de Escuelas de Formación Social y de Escuelas de Formación Sindical de España", Vigo, 1982).

los trabajadores a disfrutar de permisos retribuidos para asistir a cursos de formación sindical. Por ello, y en la medida que la ratificación obliga al cumplimiento de la norma, parece poco acertado el tratamiento legal que el ordenamiento jurídico laboral vigente en la España actual otorga a la cuestión.

1. Convenio n.º 135 (1971) de la OIT sobre "Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa"; ratificado por el Estado español el 8 de noviembre de 1972 (BOE, 4 julio de 1974) y que entró en vigor a partir del 21 de diciembre de 1973.

En el artículo 2 se establece que "los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones". Y más concretamente la Recomendación n.º 143 de la OIT (1971), que complementando al Convenio precitado, establece en su punto 11.1: A fin de que los representantes puedan desarrollar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales. Y continúa el punto 11.2: "El tiempo previsto en el apartado 1) anterior debería ser otorgado sin pérdida de salario ni prestaciones u otras ventajas sociales..."

2. Convenio n.º 140 de la OIT (1974) en relación con la licencia pagada de estudios, ratificado por el Estado español el día 16 de agosto de 1978 (BOE, 31 de octubre de 1979).

La licencia para estudios se define en el artículo 1 de dicho Convenio en los siguientes términos: "Licencia concedida a los trabajadores con fines educativos por un período determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas."

Con toda rotundidad, en el artículo 2 se determina qué tipo de formación es el merecedor de tal licencia, se incluye: formación profesional en todos sus niveles; educación general, social o cívica; y asimismo se incluye la formación sindical.

La recomendación n.º 148 de la OIT (1974), sobre el tema de la licencia pagada de estudios, complementa al citado Convenio n.º 140 de la OIT y en la misma se repite en diversas ocasiones que también la formación sindical merece la correspondiente licencia (23).

(23) J. LOPEZ GANDIA, en su comentario al artículo 22 del ET, págs. 179 a 186 en "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980 de 10 de marzo", op. cit., interpreta que en los permisos a los que se refiere dicho artículo 22, quedan comprendidos todos los otorgados para las cuestiones que cita en el Convenio 140 de la OIT.