

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## **Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales, por Carolina Blasco Jover**

*Una reseña*

---

Como es bien sabido por todos, el contrato de trabajo se configura como un negocio jurídico de tracto sucesivo en cuyo desarrollo no es nada inusual que puedan tener lugar situaciones o vicisitudes que impidan el ejercicio de las prestaciones básicas vinculadas al mismo, a saber, la prestación de servicios por parte del trabajador y el abono del salario por parte del empresario. En estos casos y frente a la regla general prevista por el Derecho común, según la cual, la parte que sufre el incumplimiento quedaría exonerada de cumplir con su correspondiente obligación, pudiendo, incluso, optar por la resolución del vínculo contractual, el ordenamiento laboral apuesta por la estabilidad en el empleo del trabajador y, por ende, por la continuidad de la relación jurídico-laboral.

Una de esas vicisitudes es, precisamente, la interrupción de la prestación laboral. En efecto, con dicha institución típicamente laboral se está haciendo alusión a determinadas ausencias del trabajador que, obvio es decirlo, van a producir una cesación en la prestación de servicios por un período de tiempo más o menos breve y durante las cuales, por lo general, se mantendrá el derecho que ostenta el trabajador a percibir el salario. Es decir, a diferencia de lo que sucede con otra clase de ausencias del trabajador – señaladamente, con la suspensión contractual o las excedencias –, en este tipo de licencias, durante el período de inactividad laboral el empresario no quedará liberado de su deber de remunerar el trabajo, constituyendo así una excepción manifiesta del principio de sinalgmaticidad de las obligaciones contractuales.

Al análisis de algunas de estas interrupciones no periódicas de la prestación laboral, en particular, de aquellas que tienen su razón de ser en el ejercicio de funciones sindicales o de representación y de aquellas

denominadas por la autora como “no parentales”, al ser ajenas al hecho del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo, se dedica precisamente el libro objeto de la presente reseña, rubricado *Tiempo de trabajo y permisos del trabajador por motivos personales y sindicales* y cuya autoría corresponde a la profesora Carolina Blasco Jover.

Antes de adentrarnos con mayor detalle en la estructura y contenidos del libro que se presenta y habida cuenta de que no es posible en estas breves páginas dar cuenta de todos los excelentes análisis que esta gran obra ha llevado a cabo, si quisiera manifestar desde este momento y como valoración general que en mi opinión el lector tiene en sus manos una obra científica de gran relevancia cuya lectura enriquecerá al teórico que se aproxima a este tema de estudio, pero también, lo que le confiere un valor añadido, su consulta constituirá una herramienta muy útil para aquellos profesionales del Derecho laboral que en el día a día han de prestar asesoramiento jurídico en un ámbito en el que la regulación legal adolece, en no pocas ocasiones, de una excesiva ambigüedad.

Ese doble interés – teórico y práctico – que la Dra. Blasco Jover logra aunar con el presente libro se explica en múltiples factores. Sin pretensiones de exhaustividad, es de destacar, para empezar, la rigurosa metodología jurídica empleada en la investigación, mostrando un excelente manejo de las fuentes y, especialmente, una gran destreza a la hora de conjugar a la perfección el análisis del dato normativo, como elemento básico y esencial, con las decisiones judiciales que interpretan la norma. En segundo lugar, es importante significar la profundidad y exhaustividad de las cuestiones tratadas. La autora examina los diversos problemas prácticos que encierra la vigente regulación jurídica de los permisos objeto de estudio, efectuando las oportunas valoraciones críticas y aportando propuestas de reforma sin duda sugerentes. Por último, la riqueza del análisis se complementa con una claridad expositiva y capacidad de síntesis que facilitan enormemente la lectura y convierten en sencillo para el lector el orientarse dentro de los contenidos que integran el libro.

De acuerdo con la estructura que preside la presente monografía y tras una primera parte introductoria compuesta por una serie de consideraciones generales enfocadas a la correcta delimitación del objeto de estudio, la obra se divide en dos grandes bloques o partes, el primero, referido al estudio de las licencias que afectan a la esfera personal del trabajador; y, el segundo, relativo a los permisos conferidos por motivos sindicales y de representación.

Comenzando por la primera de las partes anunciadas, que se corresponde con el Capítulo II de la obra, la investigación se centra en un análisis

riguroso y pormenorizado del régimen jurídico de aquellos permisos presentes en el sistema laboral español destinados a dar cobertura a determinadas circunstancias personales cuya atención provocará la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo. Ahora bien, a efectos metodológicos, la Dra. Blasco Jover optará, con muy buen criterio, a mi juicio, por diferenciar dentro de esta primera gran familia de permisos entre tres categorías distintas: primero, los que están previstos para atender deberes o necesidades de carácter privado – matrimonio; fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; traslado del domicilio habitual; y, desplazamiento del trabajador –. Segundo, los destinados a atender deberes de naturaleza pública. Y, tercero, los relativos a satisfacer inquietudes formativas – permiso para concurrir a exámenes y permiso individual de formación –.

A lo largo de este primer capítulo la autora complementa el análisis exhaustivo de los preceptos legales básicos encargados de disciplinar tales licencias – señaladamente, de los arts. 23, 37.3 y 40.4 del Estatuto de los Trabajadores – con el igualmente brillante estudio de la interpretación dada por los Tribunales a los principales aspectos polémicos que suscita la ordenación concreta de cada permiso. Y todo ello, con la incorporación, a modo ejemplificativo, de la regulación convencional, tan relevante en esta materia de cara a complementar lo previsto por la ley. Así pues y sin necesidad de entrar en el caso concreto, en este primer Capítulo el lector se encontrará con un tratamiento riguroso y crítico de los principales elementos que conforman el régimen jurídico de las licencias antedichas: ámbito subjetivo y objetivo de los permisos; condiciones en que debe producirse su ejercicio; y, en fin, finalidad y caracteres de cada uno de ellos; añadiendo, al hilo del discurso, reflexiones sin duda interesantes respecto a los principales elementos controvertidos y las soluciones arbitradas por la doctrina, tanto judicial como científica.

Tras el análisis antedicho, la citada primera parte concluye con una serie de valiosos juicios efectuados por la autora con los que se resuelven diversas cuestiones problemáticas, esta vez, comunes a todas aquellas interrupciones. En particular, son del máximo interés teórico y práctico las argumentaciones que lleva a cabo la Dra. Blasco Jover en punto a la cuantía retributiva que deba percibirse durante el tiempo de ausencia y respecto a las consecuencias que se derivan del incumplimiento de los requisitos formales – preaviso y justificación – propios de este tipo de permisos. El Capítulo se cierra con una valoración global sobre la contribución de esta tipología de permisos a la protección de la esfera más íntima del trabajador. Valoración final en la que la autora, aun

reconociendo los aspectos positivos del vigente marco normativo, evidencia con ejemplos concretos como la regulación actual se muestra en ocasiones insuficiente, razón por la cual, reclama la puesta en marcha de medidas legislativas mediante las que remodelar tales permisos para ajustarlos a la realidad sociológica y necesidades actuales y, de este modo, favorecer con mayor intensidad la posición del trabajador en cuanto persona, ciudadano o miembro de una unidad familiar.

La segunda parte de la obra, contenida en el Capítulo III del libro, se destina a los permisos que se confieren por causas sindicales y de representación. El capítulo se inicia con una cuestión previa pero fundamental como es el encuadramiento jurídico de este tipo de permisos o, lo que es lo mismo, la autora se cuestiona si en atención a su objeto resulta desafortunada la inclusión de estas licencias en el entramado del art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Interrogante que, dependiendo del caso concreto, no será fácil ofrecer una respuesta unívoca, como ocurre precisamente con el crédito horario, respecto al cual la doctrina se muestra dividida entre quienes lo consideran un permiso *sui generis* y quienes defienden que se trata de una figura jurídica con autonomía y sustantividad propia, excluida, por tanto, del art. 37.3 letra e) Estatuto de los Trabajadores.

Tras esta idea preliminar, el análisis propuesto se centra tres categorías de permisos: en primer lugar, y al que se dedica una mayor atención por su importancia y por los múltiples aspectos polémicos asociados al mismo, se situaría el ya aludido crédito horario sindical previsto en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Especialmente destacadas son las reflexiones referidas, en general, a la titularidad del permiso. En este sentido, como es una constante a lo largo de toda la obra, la autora va abordando de forma exhaustiva y con un sólido apoyo doctrinal y jurisprudencial las cuestiones atinentes a la extensión de las garantías del art. 68 ET a los delegados sindicales y, de ser así, las diferencias que existen respecto a su tutela procesal en caso de vulneración de las mismas; a la posibilidad de duplicidad del número de horas destinadas a tal finalidad cuando se da la circunstancia de que en el mismo sujeto coinciden varias funciones de representación; a la siempre controvertida opción de acumular o concentrar las horas liberadas en una única persona o varias; o, por citar un ejemplo más, a la incidencia que tiene en la posibilidad de ceder el crédito horario el hecho de que la relación laboral se encuentre interrumpida o suspendida.

Son asimismo muy ilustrativas las páginas dedicadas al estudio de cuándo, de qué modo y en qué lugar hacer uso del crédito horario sindical. No menos relevantes son las alusiones efectuadas por la Dra. Blasco Jover en

punto a la garantía de indemnidad retributiva, también denominada “principio de omniequivalencia retributiva”, consagrada por el Tribunal Constitucional. La autora, sobre la base de las resoluciones emitidas por el Alto Tribunal así como de la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo, afronta uno de los principales aspectos conflictivos, sino el mayor, que se suscita en este ámbito, esto es, qué concretos conceptos retributivos han de ser abonados para respetar el mencionado derecho a la indemnidad económica. Finaliza el análisis del crédito horario con los requisitos formales para su utilización y las consecuencias que se derivan de un uso abusivo de esta figura. Aspectos ambos sobre los que la doctrina de los Tribunales ha tenido un papel determinante, como bien indica la autora, propiciando que exista actualmente una interpretación laxa de las exigencias de preaviso y justificación y que las facultades disciplinarias del empresario en casos de uso inadecuado del crédito horario sean muy limitadas.

Junto al crédito horario, es igualmente reseñable el estudio que esta obra ofrece acerca del permiso para negociar convenios colectivos que se concede a los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras *ex* art. 9.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. La extensión de la titularidad del permiso a la representación unitaria, su virtualidad en el ámbito de la función pública y la necesidad, para disfrutar de este beneficio, de que se mantenga la vinculación como trabajador en activo en la empresa, son sólo algunos de los aspectos cuyo tratamiento el lector podrá encontrar en esta parte de la monografía presentada.

Para terminar, la autora fija su atención en dos cuestiones distintas. En la primera de ellas, da buena cuenta de las peculiaridades existentes en relación a los delegados de prevención y, especialmente, a las denominadas en el epígrafe 4 del Capítulo III como “ausencias”, es decir, a ciertas actividades que la propia norma legal detrae específicamente del crédito horario del que disponen aquéllos para llevar a cabo sus funciones. Del máximo interés es la reflexión de la autora sobre la oportunidad de plantearse si no sería conveniente conceder al delegado de prevención un crédito de horas específico para llevar a cabo las tareas preventivas de una manera eficaz y eficiente. En la segunda, en cambio, la Dra. Blasco Jover se detendrá con el mismo rigor científico que ha demostrado a lo largo de todo el libro en una serie de derechos atribuidos a los trabajadores que ostenten cargos electivos en las organizaciones sindicales. Concretamente, se analizará el régimen jurídico – titularidad y condiciones de disfrute – del permiso no retribuido contenido en el art. 9.1 letra a) de la Ley orgánica de Libertad Sindical y del derecho a situarse en excedencia mientras dure

el ejercicio del cargo representativo, tal y como aparece configurado en el art. 9.1 letra b) de la citada Ley y en el art. 46.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En fin, Carolina Blasco Jover confirma con este nuevo libro su amplio conocimiento de la materia en cuestión y su lectura, así lo entiendo, enriquecerá enormemente a los estudiosos del Derecho laboral, a la par que resultará de gran utilidad práctica para los distintos profesionales encargados de la aplicación efectiva del mismo.

Francisco Ramos Moragues\*

---

\* Prof. Contratado Doctor. Universidad de Extremadura (España), Dpto. Derecho Privado. Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo,



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*