



La verdad sobre liberados y liberadas

OPINIÓN

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

En el debate sobre los *liberados* en la Comunidad de Madrid hay muchos equívocos, claros errores y directas tergiversaciones de esta figura. La misma expresión no es muy feliz, ya que produce la impresión de que se exime incondicionalmente de todos los deberes laborales. Se es liberado de trabajar, en el sentido de que durante unas horas no se acude al puesto de trabajo; pero no de todas las obligaciones derivadas del contrato. Y se es liberado para algo, para desempeñar funciones de representación relacionadas con el cargo que se ocupa.

Nuestras leyes hablan de “crédito de

horas”, que supone el reconocimiento a los representantes de los trabajadores de un número de estas “para el ejercicio de sus funciones representativas” (art.68 ET). Estos pueden acumular todas las horas a las que tienen derecho en uno o varios de ellos, que pueden llegar a quedar dispensados de acudir a la empresa. Este sería el liberado en sentido estricto, que es la minoría; lo común en nuestra práctica laboral es la exención parcial, de algunas horas, para estas funciones.

El coste de esta disponibilidad lo asume el empleador, pero solo respecto de las horas reconocidas como crédito sindical; y cualquier sindicalista sabe que su actividad no conoce horarios ni fines de semana, que nadie retribuye. La misma lógica está detrás de otras instituciones laborales

que parece que a nadie molestan. Es lo que justifica las excedencias para desempeñar cargos públicos; o los permisos retribuidos para desempeñar deberes cívicos. Muchas empresas y Administraciones, en el contexto de programas de responsabilidad social corporativa, *liberan* a sus empleados para que desarrollen programas de contenido social u ocupen cargos en ONG.

La idea de que los empleadores tienen que contribuir al bienestar general también facilitando tiempo a sus empleados está aceptada de forma general en el Estado social. Con lo que se ha dicho habrá quién piense en una especie de *impuesto revolucionario* exigido por un Gobierno amigo. Nada de esto. El crédito horario está reconocido en nuestras leyes laborales, que fijan un mínimo de horas, calcu-

lado en función de las dimensiones de la empresa, que deberán ser reconocidas necesariamente a estos representantes. Luego cabe la mejora, el reconocimiento de un mayor volumen de horas retribuidas, que se logra a través de la negociación colectiva con los empleadores, cuyo curso es en todo caso necesario para que se produzca. Esto es lo que ha ocurrido en la Comunidad de Madrid.

Pero es también lo que pasa en todas las Administraciones públicas, sean del color que sean, y en muchas empresas privadas. Esta es la verdad sobre los *liberados* y *liberadas*; lo mejor que puede hacerse al respecto es asegurar la transparencia en el uso de esta figura, que se conozca su número y su trabajo, para poder ser justos en su valoración.

Miguel Rodríguez-Piñero Royo es catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Huelva y asesor de Landwell PwC.