

Los representantes de los trabajadores disponen de un **crédito de horas mensuales** retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Pero para disfrutar de esas horas se requiere **preaviso y justificación**, tal y como dispone expresamente el Estatuto de los Trabajadores. El problema radica en que la normativa no especifica qué se entiende exactamente por preaviso. La Audiencia Nacional acaba de sentenciar que aunque se exija preaviso, la empresa no puede decidir fijar un plazo mínimo de antelación o establecer unilateralmente requisitos determinados para su disfrute.

### **La empresa no puede fijar plazos de preaviso ni requisitos para disfrutar del crédito horario sindical**

El derecho al crédito horario sindical, aunque ejercerlo requiera **preaviso y justificación**, no implica en ningún caso aceptar condicionantes que extiendan el preaviso más allá de lo que suponer dar cuenta de su utilización antes de que ésta se lleve a cabo. Por tanto, la empresa **no puede fijar plazos, predeterminedar el tiempo** mínimo de ejercicio del derecho ni establecer unilateralmente requisitos sobre su disfrute (sent. de la AN de 30.06.14).

El sindicato mayoritario de una empresa de consultoría tecnológica presentó una demanda ante la Audiencia Nacional para que declarara nula, por vulnerar el derecho de libertad sindical, la decisión de la empresa de fijar un **plazo mínimo de preaviso** y unos **requisitos** para disfrutar del crédito horario sindical.

En concreto, la empresa envió a los comités de empresa de sus centros de trabajo una comunicación por la que establecía un preaviso mínimo por escrito de 48 horas (salvo en caso de urgencia) y una serie de requisitos sobre el disfrute y la justificación de las horas correspondientes al crédito sindical (en concreto, formalizar la utilización en unos partes de trabajo u hojas de actividad mensuales y una justificación por escrito del crédito sindical utilizado, indicando la hora o fecha de inicio y de finalización del crédito).

La Audiencia Nacional falla a favor del sindicato y declara nula la medida impuesta por la empresa. En su sentencia, determina que aunque es cierto que el ET establece la necesidad de preaviso, debe entenderse que se trata de un *"simple aviso previo al ser obligatoria su concesión, por lo que no debe limitarse"*. Además, para garantizar el ejercicio de sus funciones, el derecho al crédito horario *"implica su libre disponibilidad por parte del representante y supone que debe prevalecer su uso frente al cumplimiento del deber que como trabajador tiene de prestar servicios para el empresario"*.

Por ello, la Audiencia Nacional entiende que, a falta de pactos sobre el uso del crédito, o a salvo de lo que pueda disponer el convenio colectivo, *"no son admisibles condicionantes en materia del preaviso"* ni tampoco *"es admisible que, a efectos de su justificación posterior, ésta debe realizarse conforme a unos plazos o reglas no fijadas por la normativa"*.

Finalmente, en su sentencia, la AN deja claro que *"esto no significa que el derecho al uso del crédito horario sea absoluto o esté descontrolado"*, ya que nada impide *"un control a posteriori del empresario empleando sus facultades disciplinarias cuando el ejercicio del derecho sobrepase los límites legales por los que se rige"*.