



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Jorge Pérez, trata sobre la justificación del uso del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras, mientras que el segundo, a cargo de Carolina Gala, aborda el cómputo de la cotización en el trabajo a tiempo parcial.

LEGISLACIÓN

REAL REGLAMENTO (UE) 2024/1689 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 13 DE JUNIO DE 2024 POR EL QUE SE ESTABLECEN NORMAS ARMONIZADAS EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y POR EL QUE SE MODIFICAN LOS REGLAMENTOS (CE) N.º 300/2008, (UE) N.º 167/2013, (UE) N.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 Y (UE) 2019/2144 Y LAS DIRECTIVAS 2014/90/UE, (UE) 2016/797 Y (UE) 2020/1828 (REGLAMENTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL) ([acceso al texto](#))

Según el art. 113 de este Reglamento, sus previsiones se aplicarán a partir de 2 de agosto de 2026, si bien se determinan otras fechas para algunos de sus preceptos. Os destacamos lo siguiente:

- El art. 5.1.f) dispone que queda prohibida como práctica de inteligencia artificial (IA) la introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo y en los centros educativos, excepto cuando el sistema de IA esté destinado a ser instalado o introducido en el mercado por motivos médicos o de seguridad.
- El apartado g) del mismo art. 5.1 prohíbe también la introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas físicas sobre la base de sus datos biométricos para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual.
- El art. 6.2 trata sobre los sistemas de IA de alto riesgo. Según el anexo III del Reglamento, entre estos figuran los relativos a empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo, que son aquellos destinados a (1) ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos; y (2) utilizarse per para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones laborales o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales también de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.
- El art. 26.7 dispone que antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización de ese tipo de sistemas. Esta información se facilitará,

cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes.

- La [Directiva \(UE\) 2019/1937](#) se aplicará (art. 87) a la denuncia de infracciones de este Reglamento y a la protección de las personas que denuncien tales infracciones.

REAL DECRETO 708/2024, DE 23 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DE LAS PERSONAS COOPERANTES ([acceso al texto](#))

Se dicta al amparo de la competencia exclusiva en materia de relaciones internacionales (DF 2ª). Os destacamos lo siguiente:

- El art. 11 dispone que cuando la entidad para la que se vaya a realizar la actividad de cooperación sea distinta de la entidad o administración para la que la persona cooperante venga desempeñando su trabajo habitual, será de aplicación respecto a su puesto de trabajo lo dispuesto en materia de excedencia en la normativa laboral o de función pública correspondiente. Supone un cambio respecto del art. 7 del derogado *Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes*, que regulaba en esos supuestos las situaciones de servicio activo y servicios especiales para el personal funcionario y la excedencia con reserva de puesto de trabajo para el personal laboral.
- El art. 4.1.1) mantiene respecto del *Real Decreto 519/2006* el derecho del personal a la reincorporación al mismo puesto de trabajo o uno del mismo grupo profesional y funciones similares que la del puesto que tuvieron antes de ser enviados para realizar las tareas de cooperación, cuando la entidad con la que mantiene una vinculación laboral o administrativa en España sea la entidad promotora de la cooperación para la que ha realizado trabajos en el exterior.

ORDEN ISM/812/2024, DE 26 DE JULIO, POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN ISM/386/2024, DE 29 DE ABRIL, POR LA QUE SE REGULA LA SUSCRIPCIÓN DE CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL A EFECTOS DEL CÁLCULO DE LA COTIZACIÓN POR LOS PERÍODOS DE PRÁCTICAS FORMATIVAS Y DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS REGULADAS EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUGÉSIMA SEGUNDA DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, REALIZADAS CON ANTERIORIDAD A SU FECHA DE ENTRADA EN VIGOR ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

JUSTIFICACIÓN GENÉRICA DEL USO DEL CRÉDITO HORARIO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

STS de 11 de junio de 2024, recurso 472/2021 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El art. 28.1 de la Constitución consagra la libertad sindical como un derecho de todas y de todos, y lo hace además dentro de la Sección primera del Capítulo II del Título I, que recoge los derechos fundamentales y las libertades públicas. Pero ya antes de que nuestra Carta Magna recogiera este derecho, el Estado español había ratificado, el 4 de julio de 1974, el Convenio núm. 135 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cuyo art. 2.1 señala que los representantes de las personas trabajadoras deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, siempre con la salvaguarda del funcionamiento eficaz de la empresa. En lógica concordancia con esta regulación, la Recomendación núm. 134 de la propia OIT, en su apartado 11, determina que el eficaz desempeño de esas funciones representativas requiere disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales. Ese tiempo debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, remitiendo a la legislación nacional y a la autonomía colectiva de cada país la determinación de quién debe soportar las cargas correspondientes a esos créditos horarios.

Así pues, nuestra Constitución y la normativa internacional ratificada por el Estado español garantizan el derecho a sindicarse libremente y el de representar a las personas trabajadoras con la protección y las facilidades necesarias para permitir un eficaz

desempeño de esas funciones, de modo que sea otorgado un tiempo libre para ello sin pérdida económica alguna. En desarrollo de este marco general, el art. 37.3.e) ET reconoce el derecho de la persona trabajadora de ausentarse del trabajo sin merma retributiva alguna, previo aviso y justificación, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Además, el art. 68.e) del propio ET reconoce el derecho de los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras a un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

La Sala de lo Social del TS unifica doctrina en esta sentencia, en lo que se refiere a uno de los aspectos más controvertidos del ejercicio de este derecho, cual es el de la justificación del uso del crédito horario por parte de los y las representantes legales de las personas trabajadoras. En el caso analizado, una delegada de personal vio cómo no se le abonaba el salario correspondiente al desempeño de tareas de representación durante 70 horas y media, por entender que se trataba de ausencias sin justificar. Es relevante señalar que hasta octubre de 2019 los créditos horarios se solicitaban y no se justificaban de ninguna forma en esa empresa, pero a partir de ese momento se comunicó a las personas trabajadoras que se exigiría en todo caso la justificación, de manera genérica, del tipo de actividad correspondiente en cada caso (asamblea, congreso, reunión, etc.).

El TS recuerda que la doctrina constitucional -STC 40/1985, de 18 abril- ha venido exigiendo que quienes representan a las personas trabajadoras puedan disfrutar de una serie de garantías y facilidades, que se incorporan al contenido esencial del derecho de libertad sindical, siendo una de ellas precisamente la que aquí se cuestiona, la prevista en el art. 68.e) ET. Así pues, la privación de este sistema de protección constituye una violación del derecho de libertad sindical, debiendo regir la presunción del uso correcto de las funciones representativas y excluyendo el control empresarial de la utilización del crédito horario -ATC 219/1999, de 17 de septiembre-. Esa doctrina constitucional ha tenido su plasmación en la de la propia Sala de lo Social del TS que, atendiendo a la naturaleza y finalidad de este singular permiso, ha concluido que tanto el momento de utilización del mismo -con el preaviso que fuera exigible- como el tipo de actividad a que sea destinado son decisiones que únicamente competen al titular del derecho, es decir, a la persona representante.

La exigencia de preaviso y de justificación viene determinada por la necesidad de organizar el proceso productivo y de prevenir el uso abusivo del crédito horario. En este sentido, es muy relevante considerar el alcance de esas funciones representativas, que deben entenderse en un sentido amplio por constituir un muy extenso abanico de posibilidades, llegando a admitirse incluso que puedan ser llevadas a cabo de manera informal, en lugares tales como bares y sin que sea exigible un cómputo escrupuloso del tiempo empleado. Nuestra jurisprudencia ha reconocido una presunción *iuris tantum* -que, por tanto, opera salvo prueba en contrario- de que el tiempo ha sido empleado debidamente por parte de la persona representante.

Sentada esta premisa y, consecuentemente, siendo necesaria la destrucción de la presunción por quien pretende cuestionar el uso del crédito horario, hay que descartar -para garantizar plenamente el derecho a la libertad sindical- tanto el sometimiento del mismo a la previa autorización del empresario como la injerencia de éste en la actividad proyectada por la persona representante. No sería conciliable con la libertad sindical, por ejemplo, establecer límites a la utilización diaria del crédito horario, exigiendo un mínimo de jornada diaria; tampoco lo sería fiscalizar la duración de una reunión y exigir que el crédito horario coincida exactamente con esa duración.

Así pues, hay que centrar el alcance de la justificación del uso del crédito horario y, para ello, es preciso distinguir entre la justificación formal, consistente en la acreditación del lugar en el que se ha estado, y la material, relativa a la razón que ha motivado esa ausencia. En todo caso, el uso del crédito no puede someterse a un control rígido que amenazaría la independencia de la persona representante, quien debe tener iniciativa y libertad de desarrollo en su cometido. Dicho esto, y esta es la clave de la sentencia, un uso indebido de este crédito horario podría constituir un ilícito laboral sancionable, si bien para ello habría que acreditar una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que las personas representantes formen cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada con pruebas que no hayan empleado una vigilancia que atente a la libertad de su función. De este modo, la presunción de uso adecuado del crédito horario conduce a interpretar de modo restrictivo la facultad disciplinaria del empresario.

Trasladada esta doctrina al caso analizado, la Sala entiende que aquí no ha habido sanción alguna, puesto que la empresa se ha limitado a omitir la remuneración de esas horas de ausencia por entender que no se han justificado suficientemente. De este modo, cuando se aporta la justificación se abona el salario correspondiente a las horas utilizadas, a diferencia de cuando no existe esa justificación. El crédito horario está configurado en el ET como un permiso que exige justificación por lo que, salvo que la empresa realice injerencias o lleve a cabo mecanismos de control contrarios a la libertad sindical, cierto tipo de acreditación debe aceptarse como legítimo. En este supuesto tan solo se ha requerido una justificación genérica, no un conocimiento pormenorizado de la actividad desarrollada y, por tanto, hay que considerar que ese requerimiento empresarial no es excesivo ni vulnera el derecho a la libertad sindical. Por otra parte, esa exigencia de justificación no ha sido sorpresiva ni selectiva, por cuanto la empresa comunicó debidamente los términos en los que debe producirse la justificación, sin que ello suponga una quiebra de la presunción de correcto uso del permiso ni limite el contenido funcional del mismo, extraordinariamente amplio tal como la jurisprudencia ha venido señalando.

En definitiva, la exigencia de que en la justificación del uso del crédito horario se especifique genéricamente la naturaleza de la actuación a desarrollar no resulta contraria al derecho a la libertad sindical de la representante legal de las personas trabajadoras. Tal exigencia ni le impide, ni le coarta el libre desarrollo de sus funciones representativas, tal y como evidencia el hecho de que la propia representante hubiera justificado genéricamente en otras ocasiones el uso de dicho crédito horario. Finalmente, se concluye que esa justificación responde a la finalidad pretendida por el legislador de evitar el uso ilícito de dicho crédito horario.

La unificación doctrinal llevada a cabo por el TS se resume en lo siguiente: “no constituye lesión de la libertad sindical que la empresa requiera una genérica justificación del fin a que se ha aplicado el crédito horario (asamblea, reunión, formación, congreso, etc.), dejando de abonar el salario del tiempo que queda sin justificar, aunque sin adoptar medida sancionadora ni impedir su disfrute”. Se trata, sin duda, de una conclusión muy interesante por cuanto muestra la dirección en la que deben orientarse las prácticas empresariales en relación con la exigencia de justificación del uso del crédito horario o crédito sindical. El respeto al derecho constitucionalmente reconocido a la libertad sindical es, pues, perfectamente compatible con la exigencia de justificación genérica del uso del permiso para el abono del salario correspondiente al mismo.

FORMA DE CÁLCULO DEL PERIODO DE COTIZACIÓN POR HIJOS EN EL CASO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

STS de 9 de mayo de 2024, recurso 4369/2021 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Aunque pudiera parecer que, tras varias intervenciones del TJUE en los últimos años y las consecuentes reformas legales en España, se había ya alcanzado la igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial, no es todavía así, tal y como demuestra la aparición en los últimos meses de dos sentencias del TS relacionadas con este tema: nos referimos a las sentencias de 9 de abril de 2024, recurso 782/2021 (sobre el cálculo de la pensión de viudedad) y de 9 de mayo de 2024, recurso 4369/2021 (relativa a la incapacidad permanente total).

Centrándonos en la segunda, dado que su alcance material es más amplio, el supuesto de hecho es el siguiente: una trabajadora, camarera-cocinera, con tres hijos, desarrolló toda su actividad laboral con contratos a tiempo parcial. Como consecuencia de enfermedad común, tras agotar la incapacidad temporal, solicitó la pensión por incapacidad permanente total, que le fue denegada por no cumplir el periodo de cotización mínimo previsto en la LGSS. Cabe tener presente que, para poder cumplir dicho periodo de cotización, constituía un elemento clave el poder sumar el periodo de cotización asimilado por parto regulado en el art. 235 de la LGSS, de 112 días por cada hijo.

En efecto, dicho precepto establece que a los efectos de las pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.

El debate judicial se centra en determinar cómo se computa ese periodo de cotización asimilado si se trata de una trabajadora a tiempo parcial, esto es, si se computan 112 días completos en el caso de parto de un hijo, o, por el contrario, esos días se ven afectados también por el porcentaje global de parcialidad (y, en consecuencia, no computan como días completos).

El TS da la razón a la trabajadora, fundamentándose en los argumentos siguientes:

a) Los días previstos en el art. 235 son computables a los efectos de cumplir la cotización genérica de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente. A estos efectos, en la STS de 19 de diciembre de 2023, recurso 3639/2020, se señala que “la finalidad del precepto no es mejorar la vida laboral de las trabajadoras que hayan cotizado a la Seguridad Social, sino beneficiar a todas las mujeres cuando hayan de obtener beneficios prestacionales o sociales derivados de su actividad laboral, pues es esa actividad laboral la que se ha visto afectada por la circunstancia derivada de su sexo...”. La regla sobre cotizaciones ficticias por razón de alumbramiento constituye una norma de acción positiva a favor de las mujeres (STS 27 febrero 2013, recurso 1055/2012).

b) En ningún caso el periodo del art. 235 podría computarse de forma distinta o en número inferior al fijado por el legislador porque no puede ni podría integrar el cálculo del coeficiente global de parcialidad por las siguientes razones:

- Es evidente que el legislador, al establecer esa asimilación a cotizaciones reales de las ficticias por parto, no ha establecido ninguna especialidad o excepcionalidad en su aplicación que venga determinada por la actividad a tiempo completo o parcial que pudiera haber existido en la vida profesional de la trabajadora. Por tanto, ese número de días asimilados a cotizados no tiene ninguna regla de proporcionalidad.

- Es cierto que son días tomados como cotizados, pero por ello no dejan de ser asimilados y, por tanto, a la hora de computarlos en los periodos de cotización que son exigibles para acceder a la prestación, no pueden verse reducidos a un número inferior al que el legislador ha establecido con carácter general para todas las madres trabajadoras. Los periodos de alta y cotizados son conceptos que se distinguen de los periodos que se consideran como asimilados a ellos.

- No se ha previsto por el legislador que los días previstos en el art. 235 se viesen afectados por el coeficiente de parcialidad.

- Debe tenerse presente la finalidad de la protección que se ha venido dando al trabajo a tiempo parcial, en su manifestación de pretender despejarlo de todo trato discriminatorio respecto a los trabajos a tiempo completo, en el acceso a la protección de seguridad social y, más específicamente, en relación con la perspectiva de género. Máxime cuando en este caso confluyen dos vertientes que el propio legislador ha querido proteger (mujer trabajadora y madre trabajadora). Esto es, la finalidad del beneficio de cotizaciones ficticias por parto es paliar la incidencia que en la vida profesional de la mujer trabajadora haya tenido la maternidad.

Cabe tener presente que estos argumentos y la solución dada por el TS también resultan aplicables al beneficio por cuidado de hijos o menores regulado en el art. 236 LGSS, y que, el *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo*, eliminó el coeficiente de parcialidad con efectos del día 1 de octubre de 2023 (siguiendo lo exigido por la doctrina del TJUE y del TC). En efecto, actualmente el art. 247 LGSS establece que a efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos