



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, de Jorge Pérez, tracta sobre la justificació de l'ús del crèdit horari de la representació legal de les persones treballadores, mentre que el segon, a càrrec de Carolina Gala, aborda el còmput de la cotització en el treball a temps parcial.

LEGISLACIÓ

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) ([accés al text](#))

Segons l'art. 113 d'aquest Reglament, les seves previsions són aplicables a partir de 2 d'agost de 2026, si bé es determinen altres dates per a alguns dels seus preceptes. Us en destaquem el següent:

- L'art. 5.1.f) disposa que resta prohibida com a pràctica d'intel·ligència artificial (IA) la introducció en el mercat, la posada en servei per a aquesta finalitat específica o l'ús de sistemes d'IA per inferir les emocions d'una persona física en els llocs de treball i en els centres educatius, llevat quan el sistema d'IA es destini a ser instal·lat o introduït al mercat per motius mèdics o de seguretat.
- L'apartat g) del mateix art. 5.1 prohibeix també la introducció en el mercat, la posada en servei per a aquesta finalitat específica o l'ús de sistemes de categorització biomètrica que classifiquin individualment les persones físiques sobre la base de les seves dades biomètriques per deduir o inferir la seva raça, opinions polítiques, afiliació sindical, conviccions religioses o filosòfiques, vida sexual o orientació sexual.
- L'art. 6.2 tracta sobre els sistemes d'IA d'alt risc. Segons l'annex III del Reglament, entre aquests hi ha els relatius a ocupació, gestió dels treballadors i accés a l'autoocupació, que són els destinats a (1) utilitzar-se per a la contractació o la selecció de persones físiques, en particular per publicar ofertes de treball específiques, analitzar i filtrar les sol·licituds de treball i avaluar els candidats; i (2) utilitzar-se per a la presa de decisions que afectin les condicions de les relacions laborals o a la promoció o rescissió de relacions contractuals també d'índole laboral, per a l'assignació de tasques a partir de comportaments individuals o trets o característiques personals o per supervisar i avaluar el rendiment i el comportament de les persones en el marc d'aquestes relacions.
- L'art. 26.7 disposa que abans de posar en servei o utilitzar un sistema d'IA d'alt risc en lloc de treball, els responsables del desplegament que siguin ocupadors han d'informar els representants dels treballadors i els treballadors afectats, que hi estaran exposats. Aquesta informació s'ha de facilitar, quan escaigui, d'acord amb les normes i procediments establerts en el Dret de la Unió i nacional i conforme a les pràctiques en matèria d'informació als treballadors i els seus representants.

- La [Directiva \(UE\) 2019/1937](#) s'aplica (art. 87) a la denúncia d'infraccions d'aquest Reglament i a la protecció de les persones que denunciïn aquestes infraccions.

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

Es dicta a l'empara de la competència exclusiva en matèria de relacions internacionals (DF 2a). Us en destaquem el següent:

- L'art. 11 disposa que quan l'entitat per a la qual es realitzi l'activitat de cooperació sigui diferent de l'entitat o administració per a la qual la persona cooperant exerceixi la seva feina habitual, s'ha d'aplicar respecte del seu lloc de treball el que disposa en matèria d'excedència la normativa laboral o de funció pública corresponent. Suposa un canvi respecte de l'art. 7 del derogat *Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes*, que regulava en aquests supòsits les situacions de servei actiu i serveis especials per al personal funcionari i l'excedència amb reserva de lloc de treball per a personal laboral.
- L'art. 4.1.l) manté respecte del *Real Decreto 519/2006* el dret del personal a la reincorporació al mateix lloc de treball o un del mateix grup professional i funcions similars que la del lloc que tinguessin abans de ser enviats per dur a terme les tasques de cooperació, quan l'entitat amb què es manté una vinculació laboral o administrativa a Espanya sigui l'entitat promotora de la cooperació per a la que s'han realitzat treballs a l'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 CÁMPUTO 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 ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

JUSTIFICACIÓ GENÈRICA DE L'ÚS DEL CRÈDIT HORARI DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE LES PERSONES TREBALLADORES

STS de 11 de juny de 2024, recurs 472/2021 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

L'art. 28.1 de la Constitució consagra la llibertat sindical com un dret de totes i de tots, i ho fa a més dins de la Secció primera del Capítol II del Títol I, que recull els drets fonamentals i les llibertats públiques. Però ja abans que la nostra Carta Magna recollís aquest dret, l'Estat espanyol havia ratificat, el 4 de juliol de 1974, el Conveni núm. 135 de l'Organització Internacional de Treball (OIT), l'art. 2.1 del qual assenyala que els representants de les persones treballadores han de disposar a l'empresa de les facilitats apropiades per permetre'ls l'exercici ràpid i eficaç de les seves funcions, sempre amb la salvaguarda del funcionament eficaç de l'empresa. En concordança lògica amb aquesta regulació, la Recomanació núm. 134 de la pròpia OIT, a l'apartat 11, determina que l'exercici eficient d'aquestes funcions representatives requereix gaudir del temps lliure necessari per assistir a reunions, cursos de formació, seminaris, congressos i conferències sindicals. Aquest temps hauria de ser atorgat sense pèrdua de salari ni de prestacions o altres avantatges socials, remetent a la legislació nacional i a l'autonomia col·lectiva de cada país la determinació de qui ha de suportar les càrregues corresponents a aquests crèdits horaris.

Així doncs, la nostra Constitució i la normativa internacional ratificada per l'Estat espanyol garanteixen el dret a sindicar-se lliurement i el de representar les persones treballadores amb la protecció i les facilitats necessàries per permetre un exercici eficaç d'aquestes funcions, de manera que sigui atorgat un temps lliure per a això sense cap pèrdua econòmica. En el desenvolupament d'aquest marc general, l'art. 37.3.e) ET reconeix el dret de la persona treballadora d'absentar-se de la feina sense disminució de retribucions, previ avís i justificació, per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els

termes establerts legalment o convencionalment. A més, l'art. 68.e) del propi ET reconeix el dret dels membres de la representació legal de les persones treballadores a un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions de representació.

La Sala Social del TS unifica doctrina en aquesta sentència, pel que fa a un dels aspectes més controvertits de l'exercici d'aquest dret, com és el de la justificació de l'ús del crèdit horari per part dels representants legals de les persones treballadores. En el cas analitzat, no es va abonar a una delegada de personal el salari corresponent a l'exercici de tasques de representació durant 70 hores i mitja, per entendre que es tractava d'absències sense justificar. És rellevant assenyalar que fins a l'octubre del 2019 els crèdits horaris se sol·licitaven i no es justificaven de cap manera en aquesta empresa, però a partir d'aquell moment es va comunicar a les persones treballadores que s'exigiria en tot cas la justificació, de manera genèrica, del tipus d'activitat corresponent en cada cas (assemblea, congrés, reunió, etc.).

El TS recorda que la doctrina constitucional -STC 40/1985, de 18 abril- segons la qual aquells que representen les persones treballadores gaudeixen d'un seguit de garanties i facilitats, que s'incorporen al contingut essencial del dret de llibertat sindical, i precisament una d'elles és la que es qüestiona aquí, la prevista a l'art. 68.e) ET. Així doncs, la privació d'aquest sistema de protecció constitueix una violació del dret de llibertat sindical, i ha de regir la presumpció de l'ús correcte de les funcions representatives i excloent-ne el control empresarial de la utilització del crèdit horari -ATC 219/1999, de 17 de setembre-. Aquesta doctrina constitucional ha tingut la seva plasmació en la de la pròpia Sala Social del TS que, atenent la naturalesa i finalitat d'aquest singular permís, ha conclòs que tant el moment d'utilitzar-lo -amb el preavís que fos exigible- com el tipus d'activitat a què sigui destinat són decisions que únicament competeixen al titular del dret, és a dir, a la persona representant.

L'exigència de preavís i de justificació ve determinada per la necessitat d'organitzar el procés productiu i de prevenir l'ús abusiu del crèdit horari. En aquest sentit, és molt rellevant considerar l'abast d'aquestes funcions representatives, que s'han d'entendre en un sentit ampli per constituir un ventall de possibilitats molt extens, i fins i tot s'admet que es puguin dur a terme de manera informal, en llocs com bars i sense que sigui exigible un còmput escrupolós del temps emprat. La nostra jurisprudència ha reconegut una presumpció *iuris tantum* -que, per tant, opera excepte prova en contra- que el temps ha estat emprat degudament per part de la persona representant.

D'acord amb això anterior i essent necessària la destrucció de la presumpció per qui pretén qüestionar l'ús del crèdit horari, cal descartar -per garantir plenament el dret a la llibertat sindical- tant la seva submissió a la prèvia autorització de l'empresari com la ingerència d'aquest a l'activitat projectada per la persona representant. No seria conciliable amb la llibertat sindical, per exemple, establir límits a la utilització diària del crèdit horari, exigint un mínim de jornada diària; tampoc no ho seria fiscalitzar la durada d'una reunió i exigir que el crèdit horari coincideixi exactament amb aquesta durada.

Cal centrar, doncs, l'abast de la justificació de l'ús del crèdit horari i, per això, s'ha de distingir entre la justificació formal, consistent en l'acreditació del lloc on s'ha estat, i la material, relativa a la raó que ha motivat aquesta absència. En tot cas, l'ús del crèdit no es pot sotmetre a un control rígid que amenaçaria la independència de la persona representant, que ha de tenir iniciativa i llibertat de desenvolupament en les seves comeses. Dit això, i aquesta és la clau de la sentència, un ús indegut d'aquest crèdit horari podria constituir un il·lícit laboral sancionable, per bé que caldria acreditar una conducta sostinguda que posi en perill el dret legítim de l'empresa al fet que les persones representants participin conjuntament amb els altres representats i que aquesta conducta estigui acreditada amb proves que no hagin emprat una vigilància que atempti a la llibertat de la seva funció. D'aquesta manera, la presumpció d'ús adequat del crèdit horari porta a interpretar de manera restrictiva la facultat disciplinària de l'empresari.

Traslladada aquesta doctrina al cas analitzat, la Sala entén que aquí no hi ha hagut cap sanció, ja que l'empresa s'ha limitat a ometre la remuneració d'aquestes hores d'absència per entendre que no s'han justificat prou. D'aquesta manera, quan s'aporta la justificació sol·licitada s'abona el salari corresponent a les hores utilitzades, a diferència de quan no existeix aquesta justificació. El crèdit horari es configura a l'ET com un permís que exigeix justificació per la qual cosa, llevat que hi hagi ingerències de l'empresa o aquesta o dugui a terme mecanismes de control contraris a la llibertat sindical, s'ha d'acceptar cert tipus d'acreditació com a legítim. En aquest supòsit, només s'ha requerit una justificació genèrica, no un coneixement detallat de l'activitat desenvolupada i, per tant, s'ha de considerar que aquest requeriment empresarial no és excessiu ni vulnera el dret a la llibertat sindical. D'altra banda, aquesta exigència de justificació no ha estat sorprenent ni selectiva, ja que l'empresa va

comunicar degudament els termes en què s'ha de produir la justificació, sense que això suposi una vulneració de la presumpció de correcte ús del permís ni en limiti el seu contingut funcional, extraordinàriament ampli tal com la jurisprudència ha assenyalat.

En definitiva, l'exigència relativa a què la justificació de l'ús del crèdit horari especifiqui genèricament la naturalesa de l'actuació a desenvolupar no és contrària al dret a la llibertat sindical de la representant legal de les persones treballadores. Aquesta exigència ni li impedeix ni li coarta el lliure desenvolupament de les seves funcions representatives, tal com evidencia el fet que la mateixa representant hagi justificat genèricament altres vegades l'ús del crèdit horari esmentat. Finalment, es conclou que aquesta justificació respon a la finalitat pretesa pel legislador d'evitar l'ús il·lícit del crèdit horari esmentat.

La unificació doctrinal duta a terme pel TS es resumeix de la següent manera: "no constitueix lesió de la llibertat sindical que l'empresa requereixi una justificació genèrica de la finalitat a la qual s'ha aplicat el crèdit horari (assemblea, reunió, formació, congrés, etc.) .), deixant d'abonar el salari del temps que no s'ha justificat, encara que sense adoptar cap mesura sancionadora ni impedir-ne el gaudiment". Es tracta, sens dubte, d'una conclusió molt interessant perquè mostra la direcció on s'han d'orientar les pràctiques empresarials en relació amb l'exigència de justificació de l'ús del crèdit horari o crèdit sindical. El respecte al dret constitucionalment reconegut a la llibertat sindical és, doncs, perfectament compatible amb l'exigència de justificació genèrica de l'ús del permís per a l'abonament del salari corresponent.

CÒMPUT DEL PERÍODE DE COTITZACIÓ PER FILLS EN EL CAS DEL TREBALL A TEMPS PARCIAL

STS de 9 de maig de 2024, recurs 4369/2021 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Malgrat pogués semblar que, després de diverses intervencions del TJUE en els darrers anys i les conseqüents reformes legals a Espanya, ja s'havia assolit la igualtat de tracte en matèria de Seguretat Social entre els treballadors a temps complet i els treballadors a temps parcial, no és encara així, tal com demostra l'aparició en els darrers mesos de dues sentències del TS relacionades amb aquest tema: ens referim a les sentències de 9 d'abril del 2024, recurs 782/2021 (sobre el càlcul de la pensió de viduïtat) i de 9 de maig del 2024, recurs 4369/2021 (relativa a la incapacitat permanent total).

Ens centrem en la segona, atès que el seu abast material és més ampli. El supòsit de fet és el següent: una treballadora, cambrera-cuquera, amb tres fills, va desenvolupar tota la seva activitat laboral amb contractes a temps parcial. Com a conseqüència d'una malaltia comuna, després d'esgotar la incapacitat temporal, va sol·licitar la pensió per incapacitat permanent total, denegada en no complir el període de cotització mínim previst a la LGSS. Cal tenir present que, per poder complir aquest període de cotització, constituïa un element clau poder sumar el període de cotització regulat a l'art. 235 de la LGSS (assimilació per part), de 112 dies per cada fill.

En efecte, aquest precepte estableix que a l'efecte de les pensions contributives de jubilació i incapacitat permanent, es computen a favor de la treballadora sol·licitant de la pensió un total de 112 dies complets de cotització per cada part d'un sol fill i de 14 dies més per cada fill a partir del segon, aquest inclòs, si el part fos múltiple, llevat que, pel fet de ser treballadora o funcionària en el moment del part, s'hagués cotitzat durant la totalitat de les 16 setmanes o durant el temps que correspongui si el part fos múltiple.

El debat judicial se centra a determinar com es computa aquest període de cotització assimilat si es tracta d'una treballadora a temps parcial, és a dir, si es computen 112 dies complets en el cas de part d'un fill o, per contra, aquests dies es veuen afectats també pel percentatge global de parcialitat (i, en conseqüència, no computen com a dies complets).

El TS dona la raó a la treballadora, fonamentant-se en els arguments següents:

a) Els dies previstos a l'art. 235 són computables als efectes de complir la cotització genèrica de les prestacions de jubilació i incapacitat permanent. A aquests efectes, a la STS de 19 de desembre de 2023, recurs 3639/2020, s'assenyala que "la finalitat del precepte no és millorar la vida laboral de les treballadores que hagin cotitzat a la Seguretat Social, sinó beneficiar totes les dones quan hagin d'obtenir beneficis prestacionals o socials derivats de la seva activitat laboral, ja que aquesta activitat laboral és la que s'ha vist afectada per la circumstància derivada del seu sexe...". La regla sobre cotitzacions fictícies per raó de part constitueix una norma d'acció positiva a favor de les dones (STS 27 febrer 2013, recurs 1055/2012).

b) En cap cas el període de l'art. 235 podria computar-se de manera diferent o en nombre inferior al fixat pel legislador perquè no pot ni podria integrar el càlcul del coeficient global de parcialitat per les raons següents:

- És evident que el legislador, en establir aquesta assimilació a cotitzacions reals de les fictícies per part, no ha establert cap especialitat o excepcionalitat en la seva aplicació que vingui determinada per l'activitat a temps complet o parcial que pogués haver existit a la vida professional de la treballadora. Per tant, aquest nombre de dies assimilats a cotitzats no té cap regla de proporcionalitat.

- És cert que són dies considerats com a cotitzats, però per això no deixen de ser assimilats i, per tant, a l'hora de computar-los en els períodes de cotització que són exigibles per accedir a la prestació no es poden veure reduïts a un nombre inferior al que el legislador ha establert amb caràcter general per a totes les mares treballadores. Els períodes d'alta i cotitzats són conceptes que es distingeixen dels períodes que s'hi consideren assimilats.

- No s'ha previst pel legislador que els dies previstos a l'art. 235 es veiessin afectats pel coeficient de parcialitat.

- S'ha de tenir present la finalitat de la protecció que s'ha donat al treball a temps parcial, en la seva manifestació de pretendre evitar el tracte discriminatori respecte als treballs a temps complet, en l'accés a la protecció de seguretat social i, més específicament, en relació amb la perspectiva de gènere. Màxim quan en aquest cas conflueixen dos vessants que el legislador ha volgut protegir (dona treballadora i mare treballadora). És a dir, la finalitat del benefici de cotitzacions fictícies per part és pal·liar la incidència que en la vida professional de la dona treballadora hagi tingut la maternitat.

Cal tenir present que aquests arguments i la solució donada pel TS també resulten aplicables al benefici per cura de fills o menors regulat a l'art. 236 LGSS, i que, el *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo*, va eliminar el coeficient de parcialitat amb efectes del dia 1 d'octubre de 2023 (seguint el que exigeix la doctrina del TJUE i del TC). En efecte, actualment l'art. 247 LGSS estableix que a efectes d'acreditar els períodes de cotització necessaris per causar dret a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, incapacitat temporal i naixement i cura de menor s'han de tenir en compte els diferents períodes durant els quals el treballador hagi romàs en alta amb un contracte a temps parcial, sigui quina sigui la durada de la jornada realitzada en cadascun d'aquests.