

**AHORA TODAS LAS TRABAJADORAS DE LIMPIEZA
TIENEN EL MISMO DERECHO A PARO.**

Viernes, 31 de Agosto de 2018 - 16:00 h.

Un reciente cambio legislativo, el del **Real Decreto 950/2018**, de 27 de julio, ha venido a modificar el trato injusto y desigual que se mantenía en el apartado 4 del artículo 3 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

Las situación peyorativa existente entre los contratos a jornada completa y los que lo eran a tiempo parcial, no solo era única, sino que, entre estos últimos, se podían generar tratos diferenciados entre los mismos, siendo mejor tratados aquellos contratos a tiempo parcial con reducción de jornada durante toda la semana (llamados Cº Tº Parcial "Horizontal") en contraposición con los contratos a tiempo parcial con reducción de días a la semana trabajados a la semana pero a jornada completa (llamados Cº Tº Parcial "Vertical"), peor tratados.

De entre los múltiples sectores donde se utiliza el contrato a tiempo parcial, el más afectado suele ser el de la **limpieza**; y en general, entre las **mujeres trabajadoras**.

Más en concreto, con anterioridad a la reforma comentada, a efectos del cálculo de la carencia en la solicitud de la prestación por desempleo o paro, únicamente se tenían en cuenta los días efectivamente trabajados. De esta manera, dos trabajadoras, pese a que al final del mes dos podían llegar a trabajar las mismas horas comparativamente, estaban mejor tratadas por la ley aquellas cuya distribución de jornada lo era a lo largo de toda la semana en relación a las que únicamente trabajaban unos días a la semana a jornada completa. Esto ha sido homogeneizado con la reforma, al tratarse ahora por igual, de manera que ahora siempre se tendrá en cuenta todo el periodo trabajado o de alta, como a continuación pasaremos a detallar.

El origen de todo se encuentra en la reclamación de una trabajadora de la limpieza de Barcelona, la Sra. Espadas Recio, que, disconforme con el periodo de carencia más limitado que le fue reconocido por servicio público de empleo (SPEE), acudió a los juzgados.

En esencia, el supuesto era el siguiente: La Sra. Espadas Recio, trabajó como limpiadora de forma ininterrumpida desde 23.12.99 para sucesivas empresas de limpieza que se fueron

subrogando en su relación laboral, con una jornada laboral de 2,5 horas los lunes, miércoles y jueves de cada semana, y 4 horas el primer viernes de cada mes.

Al finalizar su relación laboral y solicitar la prestación por desempleo, le fue inicialmente reconocido el derecho al cobro del paro durante un período de 120 días, y ello debido a que fueron computados como días cotizados únicamente 452 días y como porcentaje "por desempleo parcial", el de 15%.

A efectos de fijar la duración de la prestación, el servicio público de empleo (SPEE) tuvo en cuenta exclusivamente 1.387 días trabajados, pero no el resto del período de 6 años cotizado, según el cual le habría correspondido una prestación de 720 días.

Por tanto, la disconformidad de la trabajadora se centraba en que, habiendo trabajado 6 años consecutivos y cotizados por 30 o al mes (por un total de 2.160 días), le debía corresponder una duración de cobro de paro máxima de 720 días, en lugar de los 420 días de prestación reconocida por el ente gestor administrativo.

El servicio de empleo razonaba el reconocimiento de los 420 días de prestación en razón de que *"la duración de la prestación por desempleo está en función de los días cotizados en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, [PERO] computando los días en los trabajos a tiempo parcial como cada día trabajado como día cotizado, por lo que en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo acredita 1387 días"*, fundando tal criterio *"según lo establecido en el art. 210 LGSS en relación con el art. 3.4 del RD 625/85"*.

Sin embargo, la trabajadora argumentó que si la base reguladora de la prestación inicialmente reconocida se obtuvo -tal como disponía entonces la normativa, sin diferenciación respecto al contrato a tiempo completo- dividiendo la base de cotización mensual por el número de días cotizados (el número de días naturales del mes), todos los días cotizados -y no sólo los trabajados- deberían ser computados a efectos de carencia. No hacerlo supondría no sólo una doble penalización ilógica y contraria al principio de proporcionalidad, sino también una discriminación directa o indirecta por razón de sexo, tal como ya entendieron la [STJUE de 22.11.12 \(Elbal Moreno\)](#) y a la [STC 14.3.13](#) respecto a las reglas de carencia en las prestaciones de jubilación e invalidez establecidas en la DA 7ª LGSS, dado que mayoritariamente son trabajadoras del sexo femenino las contratadas a tiempo parcial.

Peor es que además, la trabajadora incidía además en una diferencia de trato injusta que era mantenida por la norma, y era la falta de lógica que supone el hecho de que si su trabajo a tiempo parcial estuviera estructurado en forma "horizontal" -1,75 horas al día, durante cinco

días a la semana, hasta completar las 8,5 horas semanales- sí habría tenido derecho la demandante al máximo período de prestación, 720 días, mientras que por el carácter "vertical" padecido en su contrato de trabajo (sólo 3 días a la semana), veía reducido el período de prestación a 420 días (en proporción de 3/5 a los días trabajados), cuando el esfuerzo contributivo (cuotas ingresadas por empresa y trabajador), al venir dada exclusivamente por la base de cotización mensual, era exactamente el mismo.

Visto la demanda y los argumentos, el designado Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, decidió elevar la cuestión al [Tribunal de Justicia de la Unión Europea \(TJUE\)](#), dictando éste su conocida sentencia en fecha 9.11.17 (asunto C-98/15), la cual reconoció dicha diferenciación de trato como injusta, lo que a la postre le valió, en definitiva, que aquel [juzgado de Barcelona le reconociera mediante sentencia de 23/11/17](#) su derecho a reconocerle para el cómputo de carencia y cálculo en la prestación por desempleo o paro, todo el cómputo de tiempo que estuvo dada de alta como trabajadora, y no solo los días que trabajó efectivamente.

A raíz de todo lo expuesto, y dada la clara decisión expuesta por la sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de noviembre de 2017, por la que se declaraba (otra vez) que la norma española laboral se oponía a la norma europea, la Abogacía del Estado, en su informe de 22 de noviembre de 2017, recomendó al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para mayor seguridad jurídica, la modificación a la mayor brevedad de la reglamentación en materia de reconocimiento de desempleo, lo cual se ha producido ahora con motivo de la publicación del Real Decreto 950/2018, de 27 de julio, en los términos en que han sido comentados.

La reforma, que se ha dispuesto como entrada en vigor desde el día 29 de Julio pasado, será aplicada a las solicitudes de desempleo desde dicha fecha. Por tanto, en caso de tener que solicitar la prestación por desempleo tras la finalización de su contrato a tiempo parcial en su modalidad "vertical" o "por días sueltos" ya no tendrá que preocuparse por estar peor tratada que el resto de trabajadores en la modalidad "horizontal" o con reducción de jornada durante toda la semana.

En caso de cualquier duda, no dude en ponerse en contacto con [VINCIT Abogados](#).

Departamento Laboral.
VINCIT ABOGADOS.