

Edita: Unión Sindical Obrera

C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º - 28001 Madrid · Telf.: + 34 577 41 13 · Fax: + 34 91 577 29 59
www.uso.es · Facebook: UnionSindicalObreraConfederal · Twitter: @USOConfe

La Justicia Europea considera discriminatorio el sistema de cálculo en el paro del tiempo parcial



El Tribunal de Justicia Europeo ha resuelto una cuestión prejudicial a través de la sentencia de fecha 9 de noviembre de 2017 en el asunto C-98/15 presentada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona. La trabajadora formaba parte de la categoría de trabajadora a tiempo parcial de tipo vertical durante 12 años y medio de manera ininterrumpida.

Al quedarse sin trabajo solicitó ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) la prestación por desempleo. El SEPE le concedió dicha prestación por un periodo de 420 días en lugar de los 720 días a los que ella creía tenía derecho, ya que había trabajado más de 6 años.

El SEPE realizó el cálculo en base al artículo 269 de la Ley de Seguridad Social en que se dice que la duración de la prestación por desempleo estará en función de los periodos de ocupación cotizada en los 6 años -cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día

trabajado se computará como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada-.

El Juzgado de lo Social, estima que esta categoría de trabajadores está doblemente penalizada, tanto económicamente, como en la duración de la prestación. Esta situación se produce ya que, en estos casos de trabajo a tiempo parcial vertical, el principio de *pro rata temporis* se aplica dos veces: en un primer momento, el menor salario mensual por el hecho de trabajar a tiempo parcial implica una prestación por desempleo de un importe proporcionalmente inferior y, después, se reduce la duración de esta prestación, puesto que sólo se tienen en cuenta los días trabajados, mientras que el período de cotización es más amplio.

El agravio comparativo se incrementa, cuando se tiene en cuenta que el resto de los trabajadores, ya trabajen a tiempo parcial en la modalidad horizontal (trabajo durante todos los días laborables), ya lo hagan

a jornada completa (independientemente del reparto de horas de trabajo durante la semana), tendrían derecho a una prestación por desempleo cuya duración estaría calculada sobre la totalidad de los días cotizados.

El Tribunal de Justicia Europeo, según reiterada jurisprudencia declara que existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida nacional, aunque formulada de manera neutra, perjudique de hecho a un número mucho mayor de mujeres que de hombres.

El 70 % a 80 % de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres y existe la misma proporción en lo que se refiere a los trabajadores a tiempo parcial horizontal, por lo que el Tribunal de Justicia Europeo declara que la medida nacional perjudica a un número mucho mayor de mujeres que de hombres.

El Tribunal declara que una medida de esta naturaleza es contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7, a menos que esté justificada por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

La normativa en España, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los

días cotizados, lo que reduce el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres. Por tanto existe una discriminación indirecta y repercute de manera especial sobre las mujeres.

En esta sentencia se pone de manifiesto la discriminación que sufren las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional, lo que repercute directamente tanto en su capacidad económica como en el conjunto de sus prestaciones y que debe concretarse en un cambio de criterio de actuación inmediato del SEPE y, en su caso, la correspondiente modificación normativa, equiparando las condiciones de acceso a prestaciones por desempleo a personas con contratos a tiempo parcial.

Desde **USO** consideramos necesario de revisar y reformar el sistema de protección por desempleo en España para emprender diferentes retos: la equiparación en el acceso al mismo, sin discriminaciones de ningún tipo; el refuerzo de la protección por desempleo para cubrir a más personas y con más intensidad.

De esta manera se contribuirá a corregir la situación actual que ha llevado la tasa de cobertura al actual 54%, dejando a una gran parte de la población desempleada de larga duración, en su mayor parte mujeres, sin percibir ninguna prestación ni subsidio, lo que les aboca a un inminente riesgo de exclusión social.

¡Afíliate a la USO!

www.uso.es



Firmado el Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad Privada 2017-2020

El Convenio Colectivo Estatal de empresas de Seguridad Privada, firmado el pasado 8 de noviembre por los sindicatos mayoritarios del sector, entre ellos **USO**, va a tener una vigencia de cuatro años y del mismo podemos destacar el incremento salarial del 2% para los años 2018, 2019 y 2020 así como mejoras en los permisos retribuidos y las subrogaciones, así como el compromiso de abordar las jubilaciones anticipadas con la finalidad de rejuvenecer las plantillas y de reducir costes por esta vía.

Tras meses de dura negociación en los que las patronales APROSER y FES mostraron su intención de congelar la antigüedad, o modificar las bajas por enfermedad, condicionando cualquier tipo de subida salarial a la aceptación de estos recortes, los sindicatos firmantes hemos logrado ganar este

pulso, consiguiendo que ambas patronales desistiesen de su intención. Mucho ha tenido que ver para este cambio de postura las concentraciones llevadas a cabo en la mayoría de las comunidades de España y que congregaron a miles de vigilantes pidiendo un convenio digno y de recuperación de salarios.

Desde la **IFTSP-USO** consideran que, sin ser el mejor convenio posible para el sector, es el mejor que en este momento se ha podido firmar ya que "con el convenio en la mano, disponemos de un arma importantísima para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores del sector y para enfrentarnos a las empresas pirata que tienen en sus redes a más de 20.000 compañeros y compañeras en todo el territorio nacional en este momento".

FI-USO desarrolla una nueva acción formativa sobre organización del trabajo en USO-Aragón

Un grupo de representantes sindicales de empresas como Schindler, Eroski, FCC, Bakeri Donuts, Grumetal, Perialisi, etc., han participado en una nueva acción formativa desarrollada por la Federación de Industria de **USO**, cuyo tema central ha sido la Organización del Trabajo, aspecto que suele ser controvertido en las mesas de negociación, ya que empresas y patronal suelen ser inflexibles en este sentido, defendiendo que la organización del trabajo es competencia única y exclusiva del empresario.



tiempos, manuales de tareas, la adaptación de las categorías a los grupos profesionales, sistemas de primas, manual de valoración, las cualificaciones profesionales o la formación profesional.

En una clara apuesta de **FI-USO** por la formación, y por las solicitudes recibidas por los propios asistentes, próximamente se desarrollarán nuevas acciones formativas enfocadas a la acción sindical y la negociación colectiva.

Durante el desarrollo de las jornadas se ha puesto de manifiesto que hay herramientas para poder intervenir sindicalmente en aspectos fundamentales como los métodos y

Concentración de repulsa por el expediente disciplinario al presidente de ACAIP-USO

Luis Deleito, secretario general de **FEIP-USO**, apoyó con su presencia a los compañeros de la Ejecutiva de **ACAIP-USO**, que acompañados también por representantes de UGT, CCOO y CIG se concentraron en repulsa al expediente abierto al su Presidente por un supuesto caso de incompatibilidad al compaginar su trabajo como funcionario con la presidencia de una asociación de cooperación en la frontera hispano lusa por la que no recibe

ninguna remuneración. Los concentrados reclamaron el cese inmediato del máximo responsable de Prisiones, Ángel Yuste, ya que el expediente no es sino una represalia por las denuncias que **ACAIP-USO** ha presentado en los juzgados en los últimos meses contra él.



FEUSO Extremadura se reúne con los Grupos Parlamentarios para pedirles la Homologación



la homologación salarial y laboral de los trabajadores de la Concertada, la devolución de la extra perdida en 2012, el cobro de sexenios de formación o el acceso a la jubilación parcial, entre otros.

La Federación de Enseñanza de **USO**-Extremadura ha mantenido reuniones con los cuatro grupos parlamentarios de la Asamblea de Extremadura para demandarles una financiación justa para la Enseñanza Concertada en los Presupuestos Generales de Extremadura que actualmente se están negociando. **FEUSO** Extremadura ha exigido unos presupuestos que contemplen

Desde **USO** Extremadura se les ha recordado que las redes educativas pública y concertada son complementarias, por lo que su financiación debe ser similar en lo que respecta a dotación para los centros, reducción de jornada lectivas (actualmente son 25 horas) y aumento salarial.

Readmitido nuestro delegado en Qualytel Arvato

Nuestro Delegado en Qualytel Arvato BCN, Emma ha sido readmitido. Empleado en la empresa desde 2015, y elegido por sus compañeros como delegado por **USO**, fue despedido en febrero de 2016, alegando que la campaña en la que estaba no tenía trabajo, extinguiendo así su contrato.



despido improcedente en el caso de un trabajador sin garantías y mucho más por su condición de delegado electo.

Tras un primer juicio que falló a favor de la empresa, en segunda instancia, el juez ha determinado que se trata de un

Este verano se ganó el recurso y Emma se ha reincorporado a la empresa.