

EQUIPARACIÓN DEL CÓMPUTO DE LAS COTIZACIONES POR DESEMPLEO EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

El nuevo Real Decreto 950/2018, de 27 julio, por el que se modifica el Real Decreto 625/1985 de 2 de abril, de Protección por Desempleo tiene como objetivo eliminar las diferencias en el cómputo de las cotizaciones por desempleo entre los contratos a tiempo parcial vertical y horizontal.

Se define por tiempo parcial horizontal, aquel en el que la prestación de servicios se realiza todos los días laborables, pero en una jornada inferior a la ordinaria, mientras que tiempo parcial vertical, es aquel en el que, la prestación de servicios se realiza parte de los días laborables y otros no, con independencia de que ocupen una jornada completa o parcial cada uno de ellos.

Hasta la fecha, ello suponía que, en los contratos a tiempo parcial vertical, no se computaban a efectos de la cotización por desempleo, la duración total del contrato sino sólo los días trabajados a diferencia de lo que ocurría en los contratos a tiempo parcial horizontal.

El Real Decreto publicado, tiene como finalidad adecuar la normativa española al Derecho Europeo tras la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de noviembre de 2017 (asunto C-98/15).

Esta resolución tiene como origen la cuestión prejudicial que el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona planteó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea preguntando si debe interpretarse la prohibición de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, que contempla el artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresista del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, en el sentido de que impediría o se opondría a una norma nacional que, como ocurre con el citado artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, en los casos de trabajo a tiempo parcial “vertical” excluye del cómputo como días cotizados los días no trabajados, con la consiguiente reducción en la duración de la prestación por desempleo.

La sentencia de Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que, el artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y que reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tal normativa.

De conformidad con la resolución judicial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la nueva modificación del 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, queda redactado del siguiente modo:

[...] “cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a trabajos a tiempo parcial realizados al amparo del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computará el período durante el que el trabajador haya permanecido en alta con independencia de que se hayan trabajado todos los días laborales o solo parte de los mismos” [...].

Adicionalmente, se especifica que quedan excluidos del cómputo los períodos de inactividad productiva, de los trabajadores fijos discontinuos y fijos y periódicos que se repitan en fechas determinadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 267.1 d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Desde USO celebramos la resolución judicial emitida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la consiguiente modificación normativa, ya que supone un avance no sólo para la protección de derechos de los trabajadores y trabajadoras, sino también un paso más para la eliminación de formas de discriminación indirecta.

EL JS DE PALMA CONDENA A LA EMPRESA “EMAYA” POR DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

Sentencia núm. 176/2018 de 11 de junio.

Ante el proceso de consolidación por la empresa, de la categoría de siete trabajadores que desempeñaban funciones como jefes de sector, el Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca, señala que, aunque se trata de una medida aparentemente neutra, conforme al convenio colectivo y aunque son plazas de libre designación, éstas debieron haber sido ofertadas en concurso oposición o promoción interna dando la posibilidad también a las trabajadoras de la empresa a haber optado a las mismas.

Es por ello que el JS de Palma estima parcialmente la demanda, afirma que la medida de la empresa ha producido una discriminación indirecta por razón de sexo a las mujeres trabajadoras y declara la nulidad de la misma. Por discriminación directa se entiende la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo, mientras que es discriminación indirecta, la situación en que una

disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja, con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

La prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo o una vez empleados, se regula en los artículos 4.2. c) y 17.1. LET.

En este caso la medida de la empresa consistente en la consolidación de la categoría de jefe del sector de los siete trabajadores demandados, con efectos de 1 de noviembre de 2017, ha producido una discriminación indirecta por razón de sexo a las mujeres trabajadoras de la empresa (art. 14 CE), el JS declara la nulidad de la medida, y condena a la empresa a ofertar las plazas a las trabajadoras y los trabajadores en igualdad de oportunidades, y a indemnizar a las trabajadoras demandantes en la cantidad de 2.000 euros a cada una de ellas por los daños morales.

LIMITAR LAS FUNCIONES LABORALES TRAS EL EMBARAZO CONSTITUYE ACOSO LABORAL.

Sentencia núm. 161/2018 de 15 de mayo.

El Juzgado de lo Social de Las Palmas de Gran Canaria ratifica la sanción impuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al Colegio Oficial de Farmacéuticos, al determinar que existió acoso laboral por razón de sexo hacia la trabajadora al incorporarse a su puesto de trabajo tras una baja por maternidad.

De este modo, el Juzgado considera que la trabajadora fue objeto de un trato humillante y discriminatorio desde el primer día que se incorporó a su puesto de trabajo, tras su baja por maternidad. Fue desplazada de su lugar habitual de trabajo sin justificación alguna, no se le asignaba trabajo efectivo correspondiente a su categoría profesional, se le privó de los elementos necesarios para desarrollar su trabajo y se le aisló.

Por ello el JS afirma que en este supuesto, existen elementos objetivos y subjetivos que la doctrina judicial ha venido exigiendo para calificar la situación padecida como acoso laboral definida como: [...] *presión tendenciosa con la finalidad de destruir la autoestima y fortaleza psíquica y profesional de la víctima; relación de causalidad con el trabajo, en cuyo contexto se desarrolla, por lo tanto, es de carácter laboral; supone un exceso en los límites del poder de dirección empresarial; es de*

carácter individual y personalizado [...]. Asimismo, el Tribunal constata que, en este caso, se trata de una línea de actuación empresarial sistemática y constante a lo largo del tiempo y que ha tenido consecuencias en la salud de la trabajadora, sometida a una situación humillante.

Una vez señalada la existencia de acoso laboral, para que el Juzgado determine la existencia de acoso por razón de sexo, aplica lo dispuesto en los apartados, 2,3, y 4 del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Esta disposición define el acoso por razón de sexo como: [...] *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, considerándose, en todo caso, discriminatorio [...].* El artículo 8 de la misma norma constata que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad.

Por todo ello, el Juzgado considera acreditada la existencia de acoso por razón de sexo, del que es responsable la empresa, afirmando que la sanción de 6.251 euros, es procedente.