

Número: 000 | 2017  
Fecha: 21 de diciembre de 2017

De: **Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad y Secretaría confederal de Protección Social y Políticas Públicas**

A: Federaciones Estatales y Organizaciones Territoriales

CC:

### **PRESTACIONES POR DESEMPLEO TRAS UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL VERTICAL**

La protección por desempleo tras un trabajo a tiempo parcial tiene que cambiar debido a una relevante sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que afecta a las normas y a los criterios aplicados cuando una persona con un contrato a tiempo parcial no trabaja todos los días de la semana.

En esta circular explicaremos cómo funcionaba el sistema de acceso y cálculo de la prestación, el contenido de la sentencia europea, sus consecuencias y nuestras conclusiones.

### **ACCESO, DURACIÓN Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO, HASTA AHORA**

Para acceder a la prestación por desempleo hay que acreditar un periodo de ocupación cotizada de al menos 360 días en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Cumplida la condición anterior, se aplica una escala según los periodos de ocupación cotizada, con un mínimo de 120 días y un máximo de 720 días de prestación. A mayor periodo de cotización le corresponde un mayor periodo de prestación:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Por los dos motivos anteriores –acreditación del derecho y duración de la prestación– es fundamental el periodo de cotización que se reconoce a una persona desempleada, trabaje a tiempo completo o a tiempo parcial.

A una persona que provenga de un contrato a tiempo completo se le reconocen como días cotizados todos los que correspondan al contrato, incluyendo no solo los días efectivamente trabajados sino también los días de descanso (domingos, festivos...). Sin embargo, el criterio se matiza en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Para el cómputo de cotizaciones en los contratos a tiempo parcial a efectos de cumplir el requisito de acceso y calcular la duración de la prestación, hasta ahora el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) aplicaba el siguiente criterio:

- *Cuando se trabajen todos los días de la semana (5 o 6 días) se considerará que se han cotizado **todos los días** de dicha semana (7 días).*
- *Cuando se trabaje uno, dos, tres o cuatro días a la semana con independencia de las horas trabajadas, se aplicará el coeficiente multiplicador 1,4 que permite acumular a **los días efectivamente trabajados** los de descanso ordinario, todo ello a los efectos de fijar el periodo de ocupación cotizado para acceder a las prestaciones por desempleo o fijar su duración.*

Es decir, en el tiempo parcial vertical (el segundo caso), sólo se tienen en cuenta, a estos efectos, los días de trabajo efectivos, no todo el periodo de cotización, tal y como está establecido en el artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

Esta diferencia en el criterio aplicado según se trabaje todos los días de la semana o no, sin considerar las horas trabajadas cada día, es la que produce un diferente resultado entre personas que han trabajado las mismas horas al mes y cotizado por las mismas cuantías. En el primer caso es más fácil el acceso al sistema de protección por desempleo que en el segundo y con tiempos de contrato comparables se consiguen mayores duraciones de la prestación. En el segundo caso es más complicado acceder, la duración es menor, pero la cuantía percibida es mayor.

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

El pasado 9 de noviembre se publicó una sentencia del TJUE relativa a la determinación de la base de cálculo de la duración de la prestación por desempleo para las personas que acceden a la misma desde un contrato a tiempo parcial de tipo vertical (según la propia sentencia se *considera trabajo a tiempo parcial «vertical» aquel en el que la persona que lo realiza concentra sus horas de trabajo en determinados días laborables de la semana, y «horizontal», aquel en el que la persona que lo realiza trabaja todos los días laborables de la semana*), que obliga a cambiar las normas y criterios utilizados por el SEPE explicados en el apartado anterior.

La sentencia señala que *todos los trabajadores a tiempo parcial vertical comprendidos en el ámbito de aplicación de la medida nacional controvertida en el litigio principal resultan perjudicados por esta medida nacional, ya que, con arreglo a ella, se reduce el período durante el cual pueden recibir una prestación por desempleo en comparación con el período reconocido a los trabajadores a tiempo parcial horizontal*. Además, se ha acreditado que *ningún trabajador que forme parte de este grupo puede verse favorecido por la aplicación de tal medida*.

El TJUE señala, también, que *un trabajador a tiempo parcial vertical que ha cotizado por cada día de todos los meses del año recibirá una prestación por desempleo de una duración inferior que la de un trabajador a jornada completa que haya abonado las mismas cotizaciones*.

Frente al criterio del SEPE, la sentencia del TJUE establece que *el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, 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*.

El TJUE declara, por tanto, que es contraria al principio de igualdad esta normativa nacional. Como recoge la sentencia, hay que tener presente que la mayoría de personas con contrato a tiempo parcial vertical son mujeres, por lo que el Tribunal de Justicia de la UE recuerda a los Estados miembros, que a pesar de ser ellos quienes determinan su legislación, es necesario que, en el ejercicio de la misma respeten el Derecho de la Unión, y que en este caso, existe una discriminación indirecta, ya que la aplicación de una medida nacional está produciendo un perjuicio mucho más elevado en mujeres que en hombres.

## SITUACIÓN ACTUAL TRAS LA SENTENCIA

Tras consultar con la subdirección general de prestaciones y la comisión ejecutiva del SEPE, nos informan que, en respuesta a la sentencia, la abogacía del estado ha determinado que es de aplicación directa, por lo que **han cambiado el criterio**, de forma que para el cálculo de la duración de las prestaciones se utiliza, a partir de ahora, el mismo criterio que en el caso de las personas con contrato a tiempo parcial horizontal. También está previsto hacer las modificaciones normativas necesarias lo antes posible.

Con la aplicación de la sentencia se resuelve el problema del cómputo de días para la prestación por desempleo, de forma que se computarán como período de ocupación cotizada

todos los días de contrato, trabajados o no, para determinar la duración de la prestación por desempleo, que de esta forma será mayor que con el cómputo actual. Esta es una vía, por tanto, que facilita el acceso a la prestación por desempleo de quienes tienen un contrato a tiempo parcial y que alarga la duración de la prestación para muchos perceptores de la misma. Se resuelve así el perjuicio señalado en la sentencia al considerar de forma diferente a quienes tienen contratos a tiempo parcial verticales frente a quienes los tienen horizontales. Además, no hay que olvidar que estos periodos de percepción son a la vez periodos de cotización a la seguridad social.

Sin embargo, este cambio también se va a producir, según el criterio que nos manifiesta el SEPE, en el cálculo de la base reguladora. Para este cálculo, en el caso de personas con derecho a desempleo procedentes de contratos a tiempo parcial vertical, el SEPE consideraba hasta ahora igualmente los últimos 180 días trabajados, aún cuando la norma del artículo 3.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, se refiere solo a la duración de la prestación. A partir de ahora la base reguladora se calculará, como ocurre en los casos de trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial horizontal, con el promedio de la base por la que se haya cotizado por desempleo durante los últimos ciento ochenta días, independientemente de cómo se haya distribuido la jornada laboral.

#### **Las principales consecuencias de estos cambios son:**

- Se computan todos los días del período de contratación en alta para determinar el período de ocupación cotizada y la duración de la prestación por desempleo. Se percibirá, por tanto, mayor período de prestación.
- Se extenderá igualmente el período de cotizaciones a la Seguridad Social, cuyas cuotas ingresa la entidad gestora mientras que se perciben prestaciones por desempleo.
- La base reguladora será, para los contratos a tiempo parcial vertical, menor que antes porque se calculará sobre el promedio cotizado en los últimos 180 días sin tener en cuenta la forma en la que se haya distribuido la jornada de trabajo

Es decir, en algunos casos, la cuantía de la prestación será ahora menor, pero en general se cobrará más días. En unas ocasiones será favorable para el beneficiario y en otras desfavorable, dependiendo del número de días trabajados por semana, los días cotizados, la base de cotización media y si se agota o no la prestación.

Para saber si el cambio es favorable o no, hay que tener en cuenta muchas variables (días, salario, porcentajes de tiempo parcial, regularidad del trabajo...), y es difícil sacar una conclusión general. Sin contar con datos del número de personas que pueden verse afectadas, desde el SEPE manifiestan que la vertical es la parcialidad menos común.

En las tablas siguientes, expresadas en términos de comparación de cuantías completas a percibir en el conjunto de la prestación, podemos ver la **diferencia positiva o negativa (en rojo) en euros** de la cuantía de la prestación por desempleo calculada según los nuevos criterios del SEPE, es decir, teniendo en cuenta las cotizaciones de los 180 últimos días, se haya trabajado o no, respecto a los cálculos realizados teniendo sólo en cuenta los días cotizados y trabajados, como se venía haciendo hasta la sentencia de la UE, y siempre que se agote la prestación.

**DIFERENCIAS ABSOLUTAS EN LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO CALCULADA EN EL TIEMPO DE TRABAJO <<VERTICAL>> CON EL NUEVO SISTEMA  
COMPARADO CON EL ANTERIOR, Y SIEMPRE QUE SE AGOTE LA PRESTACIÓN**

1 día a la semana		Base de Cotización medio (€/día)									
Meses contratos	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
12	401,09	401,09	401,09	480	600	720	840	877,38	877,38	877,38	
<b>24</b>	<b>802,18</b>	<b>802,18</b>	<b>802,18</b>	<b>920,54</b>	<b>1114,29</b>	<b>1337,14</b>	<b>1560</b>	<b>1658,93</b>	<b>1701,78</b>	<b>1744,64</b>	
36	1203,26	1203,26	1203,26	1321,63	1542,86	1851,43	2160	2344,64	2473,21	2601,78	
<b>48</b>	<b>1604,35</b>	<b>1604,35</b>	<b>1604,35</b>	<b>1722,72</b>	<b>1971,43</b>	<b>2365,71</b>	<b>2760</b>	<b>3030,36</b>	<b>3244,64</b>	<b>3458,69</b>	
60	1165,44	1128,06	1128,06	1246,43	1522,62	2002,62	2482,62	2838,69	3138,69	3438,69	
<b>72</b>	<b>1566,53</b>	<b>1529,15</b>	<b>1529,15</b>	<b>1647,52</b>	<b>1951,19</b>	<b>2516,91</b>	<b>3062,62</b>	<b>3524,4</b>	<b>3910,12</b>	<b>4295,83</b>	

2 días a la semana		Base de Cotización medio (€/día)									
Meses contratos	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
12	<b>802,18</b>	<b>802,18</b>	<b>802,18</b>	<b>960</b>	<b>1200</b>	<b>1440</b>	<b>1680</b>	<b>1754,76</b>	<b>1754,76</b>	<b>1754,76</b>	
24	1604,35	1604,35	1604,35	1841,09	2228,57	2674,29	3120	3317,85	3403,57	3489,28	
<b>36</b>	<b>1566,53</b>	<b>723,53</b>	<b>651,77</b>	<b>866,5</b>	<b>1330,95</b>	<b>1946,1</b>	<b>2565,24</b>	<b>2934,52</b>	<b>3191,67</b>	<b>3446,81</b>	
48	1948,7	688,7	576,56	813,3	1310,72	2099,29	2887,86	3428,57	3857,14	4285,71	
<b>60</b>	<b>2349,79</b>	<b>890,88</b>	<b>501,36</b>	<b>736,1</b>	<b>1290,46</b>	<b>2250,46</b>	<b>3210,46</b>	<b>3922,62</b>	<b>4522,62</b>	<b>5122,62</b>	
72	3151,97	1693,06	1303,54	1540,27	2147,62	3279,05	4410,48	5294,05	6065,48	6836,91	

3 días a la semana		Base de Cotización medio (€/día)									
Meses contratos	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
12	<b>1203,26</b>	<b>1203,26</b>	<b>1203,26</b>	<b>1440</b>	<b>1800</b>	<b>2160</b>	<b>2520</b>	<b>2632,14</b>	<b>2632,14</b>	<b>2632,14</b>	
24	1203,26	726,53	<b>-113,47</b>	129,49	710,72	1379,29	2047,86	2344,64	2473,21	2601,78	
<b>36</b>	<b>1804,9</b>	<b>1069,79</b>	<b>-170,21</b>	<b>16,69</b>	<b>680,36</b>	<b>1606,06</b>	<b>2531,79</b>	<b>3065,71</b>	<b>3471,43</b>	<b>3657,14</b>	
48	2406,53	1691,42	133,06	19,95	650,01	1832,86	3015,72	3826,79	4469,64	5112,5	
<b>60</b>	<b>2406,53</b>	<b>1691,42</b>	<b>-463,68</b>	<b>-1176,79</b>	<b>-696,42</b>	<b>743,58</b>	<b>2163,58</b>	<b>3251,79</b>	<b>4151,79</b>	<b>5051,79</b>	
72	3008,16	2293,06	<b>-160,42</b>	<b>-1173,52</b>	<b>-726,78</b>	970,37	2667,51	3992,86	5150,01	6307,15	

4 días a la semana		Base de Cotización medio (€/día)									
Meses contratos	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
12	<b>1604,35</b>	<b>1604,35</b>	<b>1604,35</b>	<b>1920</b>	<b>2400</b>	<b>2880</b>	<b>3360</b>	<b>3509,52</b>	<b>3509,52</b>	<b>3509,52</b>	
24	802,18	688,7	<b>-571,3</b>	<b>-1357,82</b>	<b>-807,14</b>	84,29	975,72	1371,43	1542,86	1714,29	
<b>36</b>	<b>1604,35</b>	<b>1490,88</b>	<b>133,06</b>	<b>-953,47</b>	<b>-592,85</b>	<b>366,67</b>	<b>1620,96</b>	<b>2359,53</b>	<b>2873,61</b>	<b>3368,1</b>	
48	1604,35	1490,88	<b>-62,59</b>	<b>-1749,12</b>	<b>-1878,57</b>	<b>-1065,7</b>	511,44	1592,86	2450,01	3307,15	
<b>60</b>	<b>1604,35</b>	<b>1490,88</b>	<b>-258,24</b>	<b>-2544,77</b>	<b>-3164,23</b>	<b>-2518,08</b>	<b>-586,06</b>	<b>826,2</b>	<b>2026,2</b>	<b>3226,2</b>	
72	2406,53	2293,06	446,11	<b>-2140,42</b>	<b>-2949,99</b>	<b>-2215,7</b>	47,16	1814,3	3357,15	4900,01	

Fuente: elaboración propia.

En el caso de que se haya trabajado **uno o dos días a la semana**, la cuantía total de la prestación, según los nuevos cálculos es mayor que la anterior, en el supuesto de que agoten la prestación por desempleo. Si no es así, el resultado será distinto, pudiendo ser incluso menor, dependiendo de la duración de la prestación consumida.

Por lo tanto, para las personas que trabajaron a tiempo parcial menos de 3 días a la semana el cambio es favorable, insistimos, si agotan la prestación.

Otro beneficio para las personas que trabajan menos días es que acceden más rápidamente a una prestación para la que antes tenían que cotizar durante mucho tiempo.

La situación para las personas que han trabajado tres o cuatro días a la semana no está tan clara y el beneficio o la pérdida de prestaciones están en función de los meses trabajados y la base de cotización diaria.

Los trabajadores y trabajadoras que tenían una jornada semanal de **tres días**, con una base de cotización de 30 euros diarios, sólo mejoran su situación cuando han trabajado 1 ó 4 años. Con una base de cotización entre 40 y 50 euros diarios, cobrarán menos prestaciones que con el cómputo anterior los que hayan trabajado más de 60 meses.

Las personas que han trabajado a tiempo parcial durante **4 días a la semana** y tienen una base de cotización entre 30 y 60 euros diarios son las más perjudicadas por el cambio en el cálculo de la base reguladora, como podemos ver en la tabla correspondiente.

En principio parece que sólo salen perjudicadas las personas que más días trabajan (3, 4 días), que tienen un período de cotización más largo y una base de cotización media, porque van a tener una prestación menor.

También hay que tener en cuenta que es un colectivo que fluctúa entre el empleo y el desempleo, por lo que no agotan fácilmente todas las prestaciones. Esto hace que las estimaciones anteriores sean orientativas. En realidad, como se ha dicho, si no se agotan las prestaciones, el importe percibido tendrá, en más casos, un peor balance.

Por último, hay que señalar que persiste una desigualdad entre el tiempo de jornada completa y la jornada parcial en el cálculo de la prestación. El mantenimiento de un límite máximo condicionado al índice de parcialidad produce que personas con las mismas cantidades cotizadas en un periodo similar reciban cuantías diferentes de prestación por desempleo.

## **CONCLUSIONES DE CCOO**

En conclusión, la sentencia produce un efecto positivo indudable que es el de facilitar el acceso a la prestación por desempleo –y, con ello, al mantenimiento de la cotización a la Seguridad Social aunque sea en bases inferiores– a muchas personas que hasta ahora se veían excluidas por el sistema de cómputo de los periodos cotizados. Además, con su aplicación se consigue que la duración de la prestación sea mayor de lo que era antes.

El trabajo a tiempo parcial presenta unas particularidades que repercuten en la protección por desempleo:

- Por ejemplo, puede afectar al cálculo del período de ocupación cotizada y de la base reguladora la existencia de más de un contrato a tiempo parcial con el mismo trabajador y en el mismo período, dependiendo de si pierde sólo un contrato o queda en desempleo totalmente.
- Otros aspectos a tener en cuenta son el criterio para establecer los topes máximos y mínimos de la prestación, o cómo afecta el cambio de criterio si se trata de una forma de trabajo regular o irregular.

A raíz de la sentencia y de las modificaciones pendientes de la normativa, sería buen momento para analizar éstas y otras cuestiones que afectan a la protección por desempleo tras un trabajo a tiempo parcial y de manera especial a las mujeres, que son las que realizan mayoritariamente esta jornada de trabajo.

La aplicación de la sentencia europea iguala al empleo parcial vertical con el horizontal. Sin embargo, el cálculo de las prestaciones por desempleo mantiene diferencias injustificadas entre el tiempo completo y el tiempo parcial. En concreto, dos personas con la misma base reguladora y mismos periodos de cotización pueden obtener diferentes cuantías de prestación por desempleo como consecuencia de la aplicación de los coeficientes de parcialidad a los topes máximos.

Dentro del actual proceso de diálogo social está pendiente la Mesa de Protección por Desempleo, cuya finalidad es analizar el sistema actual de protección al desempleo con el

objetivo de corregir las insuficiencias del actual modelo de protección, al tiempo que se reordenan los distintos tipos de prestaciones, subsidios y rentas asistenciales existentes a nivel estatal, autonómico y local, y fortaleciendo la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales. En este marco se pueden y deben abordar asimismo los aspectos específicos de la protección por desempleo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, bajo criterios de igualdad y no discriminación. Desde CCOO tenemos claro que tanto el actual como un futuro modelo de protección, debe responder a las necesidades de protección de la clase trabajadora y, especialmente a las mujeres, protagonistas de esa temporalidad y parcialidad vertical.

**Elena Blasco Martín**  
**Secretaría confederal de Mujeres e Igualdad**

**Carlos Bravo Fernández**  
**Secretaría confederal de Políticas Públicas y  
Protección Social**