

MIREN ALAZNE ODRIUZOLA LANDERAS

*Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Escuela
Universitaria de Relaciones Laborales del País Vasco*

Extracto:

EL presente comentario aborda la problemática de la reducción de jornada a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo recogido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y su repercusión en el reconocimiento del derecho al desempleo, analizando la legislación, jurisprudencia y posturas doctrinales aplicables al respecto.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. La reducción de jornada como modificación sustancial de las condiciones de trabajo tras la Ley 11/1994.
- III. Situación legal de desempleo parcial: comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997.
 1. Requisitos: temporalidad: reforma por Ley 66/1997.
 2. Acreditación de la situación legal de desempleo.
 - 2.1. Necesidad de la autorización administrativa tras la Ley 11/1994.
 - 2.2. La incidencia del Real Decreto 43/1996 en el tratamiento de la autorización administrativa.

I. INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo acordadas a la firma del contrato individual, pacto entre empresario y representantes de los trabajadores o Convenio Colectivo, pueden sufrir variaciones a lo largo de su vida. Normalmente estos cambios están motivados por razones de empresa, que vienen recogidas y definidas en la propia Ley.

Éste es también el caso de la reducción de jornada que, fundándose en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede verse alterada a lo largo de la vida de la relación laboral existente entre empresario y trabajador.

Dicha modificación puede deberse a la voluntad unilateral del empresario, a petición del trabajador o surgir como fruto de un acuerdo alcanzado entre ambas partes del contrato o pacto.

Pero lo que aquí realmente interesa es el procedimiento que ha de seguirse para que la jornada pueda ser alterada, más en concreto, para que pueda ser objeto de reducción.

Así, pueden resumirse en tres las alternativas procedentes para llevar a cabo una reducción de jornada:

- a) Un pacto novatorio entre trabajador y empresario.
- b) Un expediente de regulación de empleo, que requeriría seguir el procedimiento al efecto (1).
- c) El procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo recogido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

(1) Artículos 47 y 51 del ET.

En este trabajo se abordará la problemática jurídica deducible de la tercera de las formas citadas y concretamente su repercusión a la hora de reconocer o no el derecho al desempleo de un trabajador que ha visto reducida de esta manera su jornada de trabajo. Se tratará de analizar este y algún otro problema colateral a través del análisis de las diferentes posturas doctrinales, de las resoluciones habidas desde las Salas de lo Social de diferentes Tribunales Superiores de Justicia y, finalmente, la doctrina sentada en el recurso de unificación de doctrina resuelto por el Tribunal Supremo, que ha despejado las dudas existentes en el tema.

II. LA REDUCCIÓN DE JORNADA COMO MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO TRAS LA LEY 11/1994

El régimen de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (2) se encuentra, como decía, en el artículo 41 del ET (3). En este precepto se señalan indicativamente las materias -jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del ET (4)- en las que debe entenderse modificación sustancial, esto es, cuya variación con-

(2) SALA FRANCO, T., *La reforma del mercado de trabajo*, Ed. CISS, Valencia, 1994; PEDRAJAS MORENO, A., «Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo» en AA.VV. *La reforma del mercado laboral*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1994, pág. 360 y ss.; ALBIOL MONTESINOS, «La nueva regulación de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo», *TSoc*, núm. 43, 1994, pág. 61 y ss.; CRUZ VILLALÓN, «El artículo 41 del ET tras la reforma del 94», *RL*, núms. 17-18, pág. 116 y ss.; CAMPS RUIZ, *La modificación de las condiciones de trabajo*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1994, pág. 53 y ss.; LÓPEZ TARRUELLA MARTÍNEZ, «Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Ed. EDERSA, Madrid, 1994, pág. 311 y ss.; MARTÍNEZ EMPERADOR, «La modificación sustancial de condiciones de trabajo», *Cuadernos de Derecho Judicial: Movilidad funcional y geográfica; modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1994, pág. 223 y ss.; BLASCO PELLICER, «Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de condiciones de trabajo», *RL*, núm. 12, 1995, pág. 11 y ss.; RIVERO LAMAS, «Modificación sustancial de condiciones de trabajo, algunos problemas del artículo 41 ET», *Reforma de la Legislación Laboral*, AEDTSS, Madrid, 1995, pág. 247 y ss.

(3) Artículo 41 del ET:

«1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada;
- b) Horario;
- c) Régimen de trabajo a turnos;
- d) Sistema de remuneración;
- e) Sistema de trabajo y rendimiento;
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley».

(4) La modificación es sustancial cuando transforme los puntos fundamentales de la relación laboral (STS 3-12-1987) independientemente de que cause un perjuicio o no al trabajador (STCT 23-5-1984, *Ar* 4902; en contra, STCT 17-3-1986, *Ar* 2004).

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., «Modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y funcional», en AA.VV. *La reforma del mercado de trabajo*, Actualidad Editorial, Madrid, 1993, pág. 530.

llevaría una modificación del *statu quo* del contrato o pacto de trabajo. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que la lista del susodicho artículo no es una lista cerrada -«entre otras», dice el propio artículo-, sino abierta y enunciativa (5), y además que no todas las alteraciones que se sufran en esas materias tienen que ser forzosamente modificaciones sustanciales.

En cuanto al procedimiento a seguir, la novedad más importante introducida por la Ley de Reforma 11/1994 es la de la no exigencia de que la Autoridad Laboral preste su autorización para hacer efectiva una modificación sustancial (6).

El Gobierno recogió las recomendaciones que desde el Consejo Económico y Social (CES) (7) se le hacían y así, hoy en día, el artículo 41 distingue la modificación individual de la colectiva (8), basadas en causas que, entre otras (9), se definen en la Ley (10) -ya que «ni están todas las que son ni son todas las que están» (11)- reconociendo al empresario la libertad de llevar a cabo una modificación sin necesidad de autorización administrativa, pero controlable *a posteriori* por los órganos judiciales (12).

(5) QUESADA SEGURA, R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1994, pág. 717 y ss.

(6) MONGE RECALDE, J.L., «La movilidad interna en la empresa y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Doctrina jurisprudencial», *RL*, núm. 3, febrero 1990, pág. 8 y ss.; SALA FRANCO, T., y LÓPEZ TARRUELLA, F., *La modificación de la prestación de trabajo*, Ed. Deusto, Bilbao, 1991; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., «La negociación colectiva y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *RPS*, núm. 143, julio-septiembre 1984, pág. 187 y ss.; ALARCÓN CARACUEL y GONZÁLEZ ORTEGA, *Compendio de Seguridad Social*, Madrid, Ed. Tecnos, 1991; VIQUEIRA, C., *La prestación por desempleo*, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 1990.

(7) La necesidad de la autorización para poder llevar a cabo modificaciones sustanciales se observaba de forma molesta, ya que coartaba la libertad de empresa -la decisión de la existencia o no de razones justificativas de una modificación de condiciones puede observarse como un aspecto más de la libertad de empresa del art. 38 de la CE-. Por ello y ante la necesidad de flexibilizar el mercado laboral, idea que inspiró todo el proceso de transformación, el Gobierno, el día 1 de abril de 1993, solicitó un dictamen al CES para ver qué opinaba sobre la posibilidad de tal supresión. Tal petición dio como fruto la adopción de un dictamen del CES -sesiones del CES de 28 de octubre y 4 de noviembre de 1993, aprobado por el Pleno del CES en su sesión de 21 de diciembre de 1993- en el que se señalaba que «se concibe la flexibilidad como capacidad de adaptación al cambio de circunstancias» y que «en nuestro sistema existe una cierta rigidez». Se viene a criticar la intervención administrativa previa, de modo que se propugna un sistema que diferencie los supuestos de modificación individual de los de modificación colectiva y en el que la modificación sustancial si bien «debe sujetarse a la previa existencia de una causa justificadora, puede adaptarse por decisión empresarial sometida al posterior control judicial».

(8) Artículo 41.2 del ET.
RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., *Curso de Derecho del Trabajo*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 383 y ss.

(9) QUESADA SEGURA, R., *ob. cit.*, pág. 718.

(10) Artículo 41.1 del ET.

(11) RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., *ob. cit.*, pág. 387.

(12) Artículo 41.3 y ss. del ET.
Artículo 138 de la LPL.
MONTROYA MELGAR, A., «Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica: la reforma del Estatuto de los Trabajadores y su aplicación judicial», *Aranzadi Social*, núm. 3, mayo 1996.
GALA DURÁN, C., «Modificación sustancial de condiciones de trabajo y cuantía salarial», *Aranzadi Social*, núm. 7, julio 1996, pág. 24 y ss.

Una vez recibida la orden de modificación, el trabajador puede aceptarla o impugnarla judicialmente (13).

De todas formas, se debe tener en cuenta que el acatamiento de la decisión empresarial no supone, en principio, su aceptación tácita, pues quizá con ello, el trabajador lo que pretende es evitar un mal mayor.

III. SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO PARCIAL: COMENTARIO A LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 24 DE FEBRERO DE 1997

Para que exista una situación de desempleo protegible (14) no basta constatar la existencia de una falta de ocupación sino que a esta circunstancia deben acompañarse los otros elementos subjetivos de la definición: poder trabajar -capacidad- y querer hacerlo -voluntariedad- (15). En el caso de la situación de desempleo parcial es también preciso que se haya producido una pérdida o reducción de una ocupación previa del sujeto protegido y que esa pérdida o reducción, además de supo-

(13) Las modificaciones individuales y las colectivas se llevan a cabo por medio de procedimientos bien distintos. En el primero de ellos, en el individual, será suficiente que el empresario se lo notifique al trabajador y a sus representantes con 30 días de antelación por lo menos a la fecha de su efectividad.

En cambio, la modificación colectiva es harto más complicada por cuanto distingue entre unas materias y otras, el número de trabajadores, el Pacto, Convenio estatutario o extraestatutario que recoge la condición que se quiere variar y si causa perjuicio o no, y en este caso en qué nivel, a los trabajadores afectados. Pero, en general, puede decirse que es necesario un período de consultas con los representantes de los trabajadores, en el que puede alcanzarse un acuerdo; si no ocurre así, será el empresario el que decida en última instancia.

(14) El desempleo surge en España siguiendo los Convenios 44 y 102 de la OIT ratificados por España, recogidos con posterioridad en la Ley 62/1961, Ley de Bases de 1963 y sus normas de desarrollo, en especial la LSS de 1974. El artículo 172 conceptuaba el desempleo como la situación en que se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su ocupación sin causa a ellos imputable o vean reducida de igual forma en una tercera parte al menos sus jornadas ordinarias de trabajo. A tal definición, la Orden Ministerial de fecha 5 de mayo de 1967 vino a adicionar el requisito de la «necesidad de privación de rentas de trabajo o la disminución proporcional de éstas». Aun así, en España hubo una disposición fugaz: el Real Decreto de 14 de noviembre de 1986 publicado en el BOE de 21 de noviembre de 1986, en la que se contemplaba como desempleados, a efectos de protección, a parados que nunca habían trabajado, desconociendo por lo tanto la diferencia existente entre parados y desempleados. Así, parado se referiría a aquella persona que nunca ha trabajado -como los que buscan su primer empleo-, mientras que desempleado sería aquel que se ha quedado sin trabajo.

Hoy en día la protección por desempleo es una de las que expresamente se mencionan en el artículo 41 de la CE.

Para obtener una panorámica general del desempleo, entre otros, HERNÁNDEZ MANRIQUE y TENES ITURRI, *Lecciones de Seguridad Social*, Ed. Itxaropena, Gipuzkoa, 1997, pág. 139 y ss.; *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España en 1996*, CES, Madrid, 1997, pág. 237 y ss.; LÓPEZ LÓPEZ, J., *Seguridad Social y protección social: temas de actualidad*, Asociación catalana de iuslaboralistas, Madrid, 1996, pág. 156 y ss.; BLASCO LAHOZ y otros, *Curso de Seguridad Social*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, pág. 424 y ss.

Antecedentes históricos del desempleo en FERNÁNDEZ POYO, J., *La protección por desempleo*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 1994, pág. 36 y ss.

(15) DESDENTADO BONETE y MERCADER UGUINA, *El desempleo como situación protegida (un estudio sobre los problemas de acceso a la protección en el nivel contributivo y en el asistencial)*, Ed. Civitas, Madrid, 1996, pág. 49 y ss.

ner reducción proporcional de las rentas que estaba percibiendo o su pérdida, tenga lugar por alguna de las vías previstas en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), y que a su vez no quede comprendida en ninguna de las exclusiones del artículo 208, número 2, de la LGSS.

Entre ambos (16) preceptos queda patente la vigencia de la involuntariedad como requisito de acceso a la protección, porque en la lista del artículo 208.1 de la LGSS se excluyen las causas de pérdida o reducción del empleo que puedan atribuirse a la voluntad del trabajador; el número 2 afirma que no considera situación legal de desempleo la de los trabajadores que cesen voluntariamente en su trabajo.

1. Requisitos: temporalidad: reforma por Ley 66/1997.

Son desempleados quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean reducida su jornada ordinaria de trabajo (17).

Además, el desempleo puede ser total o parcial, interesándome especialmente esta segunda figura por su problemática interpretación en cuanto a requisitos y conformación de la situación de desempleo.

Así, es desempleo parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción (18). De esta definición pueden extraerse los siguientes requisitos:

- a) Reducción de al menos una tercera parte de su jornada ordinaria de trabajo.
- b) Reducción análoga del salario que venía percibiendo.
- c) Temporalidad de la reducción.

(16) El artículo 208 se divide claramente en dos apartados para definir mejor lo que ha de entenderse por situación legal de desempleo, siendo la base que subyace en esta diferenciación precisamente la de la voluntariedad. Estarán en situación legal de desempleo -art. 208.1- los que no hayan cesado o reducido voluntariamente; los que sí hayan tenido voluntad de hacerlo no estarán protegidos por el desempleo, ya que no se encontrarán en situación legal de desempleo -art. 208.2-. Se puede ver un problema implícito en la norma: el basar la diferenciación en un término tan subjetivo como la voluntariedad puede acarrear problemas como el de no saber, a ciencia cierta, cuándo existe o no, llevando en ocasiones a desproteger a sujetos que ciertamente no han tenido voluntad de perder o ver reducida su jornada de trabajo, por ejemplo.

(17) Artículo 203.1 de la LGSS.

(18) Artículo 203.3 de la LGSS.

En cuanto a estos requisitos, no parece que haya ningún problema a la hora de interpretar lo que la reducción en una tercera parte o la reducción proporcional del salario quieran decir.

En cambio, el tercero de estos requisitos, el de la temporalidad de la reducción de la jornada (19), ha planteado serios problemas a la hora de su interpretación, dando lugar a numerosos debates doctrinales y jurisprudenciales, que se solucionaron, en su momento (20), a mi modo de ver, con la Sentencia del Tribunal Supremo para Unificación de Doctrina de fecha 24 de julio de 1997 (21).

En el Fundamento de Derecho Primero de la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997 se dice textualmente:

«El problema de interpretación sometido... es si el hecho causante de la prestación contributiva de desempleo parcial es la mera reducción de tiempo de trabajo en un tercio o más, con reducción correlativa de salario por causa no imputable a la voluntad del trabajador, o si la contingencia objeto de protección es únicamente aquella en que dichas disminuciones involuntarias de jornada y de retribución han de venir acompañadas, para generar el derecho a la prestación, por el requisito de la duración temporal. En esta segunda opción interpretativa se produce la exclusión del reconocimiento al derecho al desempleo de aquellos trabajadores que han sufrido una reducción de jornada y de retribución igual o superior al previsto en una tercera parte pero acordada o decidida por tiempo indefinido».

La cuestión debatida se centraba, por lo tanto, en determinar si era procedente reconocer la prestación por desempleo parcial cuando la reducción de la jornada y del salario tiene carácter indefinido.

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997, Fundamento de Derecho Tercero:

«Es verdad que el adverbio temporalmente que figura en el enunciado normativo parece estar referido en una primera aproximación a la duración de la reducción de la jornada, lo que significaría reducción de duración limitada de la jornada, y no a la exten-

(19) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y RIERA VAYREDA, C., «La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: problemas jurisprudenciales», *Actualidad Laboral*, núm. 46, diciembre 1997, pág. 1.107.

(20) Se debe tener en cuenta el artículo 40 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, por el que se adiciona un nuevo párrafo en el apartado 3 del artículo 203 de la LGSS, con la siguiente redacción: «A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo sin que estén comprendidas las reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo».

(21) *RJ* 1997/1579.

sión de la jornada que es objeto de reducción, lo que significaría reducción en la duración o extensión de la jornada de trabajo. Esta última significación es redundante, y parece por ello contrariar la presunción del legislador cuidadoso con el uso del lenguaje. Pero lo cierto es que la primera de estas alternativas de interpretación, que excluye de la protección del desempleo parcial a la reducción de jornada por tiempo indefinido, debe ser descartada por razones hermenéuticas muy poderosas...

En ninguno de los restantes preceptos que precisan el alcance de la contingencia de desempleo parcial en la Ley de Protección por Desempleo o en la LGSS existe la más mínima referencia a una restricción de la protección que limite a la disminución de la jornada y salario por tiempo limitado con la exclusión consiguiente de la disminución por tiempo indefinido.

... no parece que responda a la lógica de la protección social que esté asegurada la pérdida parcial de empleo de menor incidencia negativa en la economía del trabajador, que es la reducción de duración temporal, y quede en cambio desguarnecida la reducción permanente del empleo, de consecuencias mucho más graves».

Fundamento de Derecho Cuarto:

«... a diferencia de lo que acontece en las disminuciones de jornada y salario de duración temporal, el trabajador que vea reducida por tiempo indefinido su jornada de trabajo en virtud del artículo 41 del ET, tiene mediante las compensaciones a cargo del empresario que en aplicación de dicho precepto puedan establecerse, y también mediante la opción por el desistimiento indemnizado por voluntad del trabajador que dicho precepto prevé.

... sería a tener en cuenta... si en el régimen legal de la protección por desempleo estuviera prevista con carácter general una incompatibilidad entre indemnizaciones o compensaciones a cargo del empresario por terminación del contrato de trabajo y prestaciones de desempleo, pero no ocurre así evidentemente en nuestro ordenamiento, donde rige el criterio contrario de acumulación entre aquéllas y éstas».

Como puede observarse, tal y como ha sido plasmado por esta sentencia, el concepto de «temporalidad» recogido en la norma a través del adverbio «temporalmente» admitía al menos dos interpretaciones distintas (22); el significado que se le diera a dicho término no carecía en absoluto de

(22) CABEZA PEREIRO, J., «Reducción de jornada y situación legal de desempleo», *Aranzadi Social*, núm. 3, mayo 1996, pág. 205 y ss.

STSJ Madrid de 28 de marzo de 1996 en AS 550.

STSJ Asturias de 28 de abril de 1995 en AS 1995/1447.

importancia, puesto que de él dependería en gran parte el reconocimiento o no del desempleo a los sujetos que se encontraran en la situación concreta (23). Y así:

- a) Sólo la reducción no definitiva de la jornada en no menos de un tercio merecería la calificación de desempleo parcial a efectos prestacionales.
- b) La expresión sólo tenía la virtualidad de enfatizar el concepto de disminución de jornada que reproduce precisamente en «tiempo de trabajo».

A la hora de inclinarse en uno u otro sentido, se debían tener en cuenta juicios de valor que complicaban aún más la situación. Entre ellas se van a resaltar las que, a mi juicio, son las más significativas en cuanto que recogen los criterios sustanciales que podían hacer que la decisión se tornara a favor de la admisión o bien en su denegación:

1. A favor de la estricta temporalidad del desempleo parcial en el primero de los sentidos, se decía que se recogía en la Ley y no solamente una vez, sino al menos dos (24), lo que descartaba la posible confusión del legislador. Además, el segundo de los sentidos parece que utilizaba el adverbio «temporalmente» de forma redundante.

En este sentido, las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Castilla y León/Valladolid de 20 de septiembre de 1994 (25) y del País Vasco de 4 de febrero de 1997 (26) que «para que la situación de reducción de jornada genere derecho a desempleo, es preciso que se cumplan dos requisitos:

- que tal reducción sea temporal.
- que exista una autorización de la Administración».

Por lo tanto, puede verse que la condición de la temporalidad es la que primaba en algunos casos.

(23) STSJ Andalucía/Málaga de 26 de marzo de 1997, AS 1076.

(24) LGSS y Real Decreto 625/1985.

(25) AS 1994/3447.

(26) AS 1997/777.

2. Así también se ha argumentado que históricamente no existía ningún antecedente en el que se exigía la absoluta temporalidad del desempleo (27), y que además no volvía a repetirse en ninguna otra norma (28), debiendo dársele una interpretación de acuerdo a las normas que la rodeaban, en un sentido globalizador.

Esta idea aparece recogida en una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga de 30 de septiembre de 1996 en la que se dice que «el Real Decreto 625/1985 no habla de temporalidad, por lo tanto podría ser indefinido» (29).

En contra de este argumento se decía que (30) la interpretación de una norma debía ser acorde al artículo 3.1 del Código Civil (31), esto es, «... en el sentido propio de las palabras...», y que éste no era otro que el entender el adverbio «temporalmente» como limitador de la prestación del desempleo al desempleo parcial temporal.

Se trata de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 10 de abril de 1996 en la que textualmente se recoge que:

«La condición de temporalidad no puede verse destruida por la circunstancia de que en las posteriores referencias no se reitere expresamente ese carácter, porque todos ellos han de ser interpretados siguiendo un criterio sistemático -3.1 del CC- y en ningún caso dando un sentido antitético a un precepto anterior que, por el contrario, ha de servir para delimitar o enmarcar los posteriores» (32).

3. Para cumplir el requisito formal de la temporalidad bastaría con marcar un plazo, aunque fuera largo y, posteriormente, si así hiciera falta, fuera prorrogándose, sin dejar por ello de tener un límite marcado en el tiempo (33).

Esta línea argumental es la adoptada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga de 26 de marzo de 1997:

(27) STSJ Madrid de 28 de marzo de 1996 en AS 550 y STSJ Andalucía/Málaga de 26 de marzo de 1997 en AS 1076.

(28) STSJ Andalucía/Málaga de 30 de septiembre de 1996, AS 1996/3461.

(29) Fundamento de Derecho Segundo.

(30) STSJ Cataluña de 10 de abril de 1996, AS 1424.

(31) Artículo 3.1 del Código Civil: «Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllos».

(32) Fundamento de Derecho Primero.

(33) STSJ Andalucía/Málaga de 26 de marzo de 1997, AS 1076.

«En un primer examen podría concluirse que se contraponen el desempleo temporal y el definitivo según artículos 1, 2, y 3 de la Ley de Protección por Desempleo y apartados 2 y 3 del 203 de la LGSS, pero esa interpretación choca con el contenido de la norma, debiendo concluirse que el adverbio "temporalmente" se refiere a la reducción de la jornada ordinaria en al menos una tercera parte y que esa proporción es la que opera como límite mínimo en lo cronológico.

Resultaría incongruente que se protegiese un desempleo parcial y temporal y no el indefinido, que son por ello más desempleo cualitativamente hablando.

Se estaría en realidad, ante un desempleo parcial que de tan amplio que se establecería sería, en la práctica, definitivo o por lo menos indefinido y sin embargo, la letra de la ley se habría cumplido y sólo por vía de una aplicación judicial de fraude de ley podría corregirse» (34).

4. Para rebatir el argumento de la aceptación de la prestación por desempleo parcial indefinido, se encontraba el argumento de que el desempleo definitivo cuenta con otro tipo de ayudas -indemnizaciones o compensaciones a cargo del empresario reconocidas en el art. 41.3 del ET, modificaciones sustanciales- que no se le reconocen al desempleo parcial.

Así sucede en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de diciembre de 1996 (35):

«No hay duda de que el legislador ha querido excluir de la protección al desempleo definitivo. Puede resolver el contrato de trabajo (41.3 del ET) y quedar así protegido contra la pérdida total de empleo» (36).

Y tienen razón en ello, pero lo cierto es que la norma (37) no recoge una incompatibilidad entre el desempleo y las ayudas que puede recibir el trabajador que pierda su jornada de trabajo (38).

(34) Fundamento de Derecho Tercero.

(35) AS 1996/4764.

(36) Fundamento de Derecho Segundo.

(37) Artículo 221 de la LGSS:

«1. La prestación o el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.

2. Serán, asimismo, incompatibles con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo».

(38) STS de 24 de febrero de 1997, RJ 1997/1579.

Teniendo en cuenta todos estos argumentos contradictorios y como con acierto resolvía la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997, me uno al sentir de aquel sector doctrinal (39) y jurisprudencial que piensa que el término de la «temporalidad» debería entenderse en un sentido amplio, interpretándolo como referido a la duración de la reducción de la jornada y, por lo tanto, dando cabida al reconocimiento del derecho al desempleo parcial de las situaciones de reducción de la jornada por tiempo indefinido. Y ello básicamente por dos razones: una de ellas, por cuanto que el artículo 41 de la Constitución Española recoge el derecho de todos los ciudadanos a la asistencia y prestaciones sociales suficientes en casos de necesidad, especialmente en caso de desempleo; y, en segundo lugar, por cuanto que es absolutamente ilógico que se reconozca la prestación a un desempleo que durará menos que el otro y que por lo tanto será menos gravoso económicamente para el sujeto que quede desprotegido (40).

Pero lo cierto es que en los últimos tiempos, más en concreto en el mes de diciembre de 1997 (41), se ha resuelto la problemática referida en gran medida con la adición de la definición del término «temporalidad» en un nuevo párrafo al artículo 203.3 de la LGSS.

En él se entiende por reducción temporal de la jornada ordinaria «aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo».

Parece que con este concepto clarificador se quieren disipar todas las dudas sobre la imposibilidad de englobar en el término «temporalidad» la reducción de jornada por tiempo indefinido.

Aun así, y sin ánimo de entrar en un amplio debate doctrinal que además aún no se ha producido por la novedad de la norma, no quiero dejar pasar esta ocasión sin apuntar algún que otro problema que acarreará la nueva definición.

En primer lugar quisiera dejar de manifiesto que no es acorde con la normativa constitucional y de un Estado social, la desprotección del desempleo definitivo, aunque venga dado por una reducción de jornada, que por la duración del mismo será a la fuerza más gravosa que la temporal (42).

(39) Entre otros, CHACÓN VILLAR en Sentencia de 14 de julio de 1997, *Actualidad Laboral*, núm. 42, noviembre 1997 «... Y el término "temporalmente" que utiliza el precepto se refiere a la reducción de la jornada ordinaria de trabajo "al menos en una tercera parte", y no a que la reducción lo sea con carácter temporal y no definitivo. Lo contrario sería ilógico porque sería protegible una situación menos gravosa que la que se produce cuando con carácter definitivo el trabajador ve mermada su jornada y salario»; ALARCÓN CARACUEL y GONZÁLEZ ORTEGA, *ob. cit.*, dicen que «nada impide que esa reducción de jornada y salario pueda tener carácter definitivo y que no hay razón para que, en tales supuestos, no se tenga derecho a la percepción de la prestación por desempleo».

(40) STSJ Andalucía/Málaga de 26 de marzo de 1997, AS 1076.

(41) Ley 66/1997.

(42) Esta doctrina ha sido confirmada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 1997, La Ley n.º 4320, 30 de junio de 1997, pág. 14.

Además, el legislador vuelve a incurrir en la utilización de términos ambiguos por cuanto que no se especifica qué se debe entender por «indefinido» o por «todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo». Con ello se puede dar pie a entender que sería suficiente que la reducción de la jornada durara hasta el penúltimo día de vigencia de una relación laboral temporal para que el reconocimiento del desempleo fuera en ese caso absolutamente legal.

¿Y si el término del contrato no es conocido? ¿Cómo podemos saber de antemano si la reducción de la jornada abarcará todo el período o no? Y si es un contrato por tiempo indefinido, ¿la reducción, por cuánto tiempo podría alargarse?, ¿qué se entiende en este caso por «indefinido»?

Parece, por lo tanto, que también en esta ocasión habrá que estudiar los criterios jurisprudenciales a la hora de dilucidar el significado de los términos utilizados por el legislador.

2. Acreditación de la situación legal de desempleo.

Según el artículo 207 de la LGSS, uno de los requisitos que deben cumplirse para tener derecho a la prestación por desempleo es precisamente estar en situación legal de desempleo. Como hemos visto, la reducción de jornada que cumpla con los condicionantes legales expuestos con anterioridad es calificada como situación legal válida para poder percibir la prestación por desempleo.

Pero lo cierto es que esa situación para ser reconocida ha de ser acreditada, ya que en las normas se exige expresamente la acreditación de la situación legal de desempleo. Con ello se está refiriendo al Real Decreto 625/1985 y al Real Decreto 43/1996, en los que se hace referencia explícita a la necesidad de demostrarlo a través de una «autorización de la Administración Laboral» (43).

También ésta ha sido una de las cuestiones que se han resuelto a través de la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997 y por ello, como en el punto anterior, comenzaremos introduciendo el texto de la misma.

2.1. Necesidad de la autorización administrativa tras la Ley 11/1994.

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997 (44), Fundamento de Derecho Segundo:

(43) PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y RIEDA VAYREDA, *ob. cit.*, pág. 1.114.

(44) *RJ* 1997/1579.

«... la circunstancia de que en las sentencias de contraste la reducción indefinida de jornada y salario se acordara por la autoridad administrativa y no por acuerdo colectivo en período de consultas como en el caso enjuiciado, es irrelevante a efectos de Seguridad Social».

Con la reforma del mercado laboral realizada por medio de la Ley 11/1994 se produjo un cambio trascendental en la redacción del artículo 41 del ET, ya que para llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo, entre ellas la jornada, deja de ser necesaria la autorización administrativa. Por ello, la referencia que el Real Decreto 625/1985 seguía realizando a la autorización administrativa como modo de acreditar la situación legal de desempleo, se vio inutilizada.

Sin embargo, en este contexto continuaba vigente la Ley de Protección por Desempleo -Ley 31/1984-, que también exigía la previa autorización administrativa.

Esta situación se vio alterada por la entrada en vigor del texto de la LGSS, en la que no se contempla la necesidad de autorización, que por otra parte ya era de imposible cumplimiento.

En medio de este clima de confusión, el INEM se apresuró a realizar vía Circular interna (45) una interpretación restrictiva de los mecanismos de acceso a la prestación -ya que con el nuevo art. 41 del ET no era necesaria la autorización-, aceptando como instrumento de acreditación exclusivamente la resolución administrativa (46), o en su caso, certificación de actos presuntos en procedimiento de expediente de regulación de empleo.

A modo de ejemplo, se van a reproducir algunas muestras de sentencias donde se puede apreciar con más exactitud el valor reconocido a esta obligación de acreditación exclusivamente por medio de resolución administrativa. Así:

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 28 de abril de 1995 (47):

«... No cumple el requisito igualmente exigible de que la situación de desempleo parcial se produzca previa a la correspondiente autorización administrativa, lo que hace que el acuerdo de reducción de jornada y de salario no pueda derivar del mutuo acuerdo de empresario y trabajador sino de dicha autorización como medio para garantizar la virtualidad del control administrativo e indirectamente de la involuntariedad de la situación de desempleo originada».

(45) De 11 de julio de 1994, para la adaptación de diversas situaciones legales de desempleo a la Ley 11/1994.

(46) STSJ Castilla y León/Valladolid de 20 de septiembre de 1994, AS 1994/3447. STSJ País Vasco de 26 de julio de 1994, AS 1994/2907. STSJ Asturias de 28 de abril de 1995, AS 1995/1447. STSJ Burgos de 28 de octubre de 1996, AS 3659. STSJ Cataluña de 6 de septiembre de 1996, AS 3648. STSJ País Vasco de 4 de febrero de 1997.

(47) AS 1995/1447. Fundamento de Derecho Único.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de septiembre de 1996 (48):

«Hace falta autorización porque la Ley dice que se estará a lo "reglamentariamente establecido" y el Real Decreto sigue exigiéndolo».

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 4 de febrero de 1997 (49):

«Sin que tal situación vincule a la Administración por una decisión unilateral del empresario sin que la Administración que va a pechar con la carga de la prestación no intervenga en tal decisión».

2.2. La incidencia del Real Decreto 43/1996 en el tratamiento de la autorización administrativa.

En este contexto fue aprobado el Real Decreto 43/1996, que vino a complicar más aún si cabe la situación de confusión que se creó con la aprobación de unas y otras normas.

Su incidencia en cuanto a la acreditación del desempleo parcial se dejó clara: más que un cambio del sistema de acreditación, se erige como una limitación de gran envergadura en el acceso a la prestación, ya que un trabajador cuya jornada se vea reducida en al menos una tercera parte por la vía del artículo 41 del ET, puede verse excluido de la protección por desempleo por imposibilidad de acreditar dicha reducción en la forma exigida reglamentariamente.

Hay un sector doctrinal importante que dice que la reducción de la jornada ha de entenderse subsumida en la suspensión de los contratos de trabajo, precisándose un expediente de regulación de empleo y la consiguiente intervención de la Autoridad Laboral (50).

(48) AS 3648. Fundamento de Derecho Segundo.

(49) AS 1997/777. Fundamento de Derecho Primero.

(50) SEMPERE NAVARRO, «Reducción de jornada y situación legal de desempleo», *Aranzadi Social*, núm. 11, octubre 1996, pág. 17 y ss.

CABEZA PEREIRO, J., *ob. cit.*, pág. 214, dice que «ahora está claro que sólo cuando la reducción de jornada se produce mediante expediente de regulación de empleo, puede el trabajador acceder a la prestación contributiva».

Parece desecharse la vía de la modificación para evitar que la voluntad del trabajador tenga entrada en la reducción de la jornada y su posterior reconocimiento de prestación, de forma que la exigencia de la autorización administrativa se ve como el único modo de garantizar indirectamente la involuntariedad de la situación de desempleo a la que se ha llegado (51).

De este modo, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos de 28 de octubre de 1996 (52) puede verse claramente la necesidad de autorización administrativa:

«La modificación de las condiciones es la unilateral impuesta por el empresario cuando concurren las razones y condiciones que se señalan en el precepto, de donde deriva el carácter forzoso, unilateral e impuesto de la reducción, sin que la inactividad del trabajador respecto al posible recurso judicial frente a tal decisión transforme el carácter y la naturaleza de ésta en una decisión consensuada.

Cuando hay acuerdo, la condición de desempleado viene representada por la existencia de causas ajenas a la voluntad del trabajador y del empresario y dicha existencia de causas se constata por la intervención de la autoridad laboral. Por lo tanto, en el supuesto de reducción de la jornada pactada entre trabajador y empresario es precisa la presencia de resolución administrativa».

Pero no puede olvidarse que también en los procedimientos de regulación de empleo se admite el llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores y que además es conveniente hacerlo, y que ello, al igual que debe ocurrir en la modificación, no obsta para el reconocimiento de un derecho al desempleo.

Además, la aceptación del trabajador no es, en la mayoría de los casos, una conformidad con la decisión del empresario, sino una necesidad de evitar males mayores (53). Y en el artículo 208 de la LGSS solamente se excluye la verdadera voluntad de reducir la jornada, situación que aquí no se contempla.

(51) STSJ Castilla y León/Valladolid de 28 de febrero de 1995, AS 1995/637.
STSJ Castilla y León/Valladolid de 28 de octubre de 1996, AS 3659.
STSJ Madrid de 28 de marzo de 1996, AS 550.

(52) AS 3659. Fundamento de Derecho Único.

(53) RAMOS QUINTANA, «Sujetos beneficiarios de la protección por desempleo», *RL*, núm. 19, octubre 1990, pág. 33 y ss., dice «pero, ¿la aceptación del acuerdo de modificación empresarial por los representantes de los trabajadores evita la situación legal de desempleo o no? Tanto la aceptación como la autorización administrativa vienen a corroborar la decisión empresarial de reducir la jornada de trabajo, que en todo caso, si aparece justificada, termina por imponerse. Si ambas figuras, la aceptación y la autorización, protegen el mismo bien jurídico, la racionalidad de la decisión empresarial, una y otra deben desplegar las mismas consecuencias: colocar al trabajador en situación que le permita reclamar prestaciones por desempleo».

Por otra parte, para que el desempleado tenga derecho a que se le reconozca la prestación, ha de cumplir determinados requisitos recogidos en el artículo 207 de la LGSS, que una vez cumplidos dan pleno derecho al reconocimiento de la prestación. Así, la dificultad o imposibilidad de acreditar uno de estos condicionantes -además provocada por la propia norma- no puede ser óbice para el reconocimiento del derecho (54). No es lo mismo el no cumplir un requisito exigido legalmente que la imposibilidad de acreditarlo por causas ajenas a su voluntad.

El argumento expuesto en líneas anteriores es el que se recoge en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid de 18 de marzo de 1997 (55):

«El artículo 1.4 del Real Decreto 625/1985 lo único que puede regular es la forma de acreditar la situación... como quiera que la reducción de carácter individual no precisa autorización administrativa, es evidente que no puede exigirse como modo de acreditar la situación legal de desempleo, es un requisito de imposible cumplimiento por parte del trabajador, dependiendo del empresario y probablemente ni eso, pues si promoviese expediente le sería rechazado por la Administración, con lo que encontrándonos ante una norma reglamentaria que deja sin efecto el derecho que la Ley ampara, es evidente que estamos ante el supuesto de inaplicar el Reglamento en tanto es contrario a la Ley».

De nuevo puede verse una disociación clara entre lo que la legislación laboral permite y lo que la de Seguridad Social no concede, copiando el requisito de acreditación del Real Decreto 625/1985 sin tener en cuenta la reforma del artículo 41 del ET, añadiendo un requisito *ultra vires* (56) irrelevante (57) para el reconocimiento del derecho pero imposible de cumplir, y por lo tanto de acreditar.

De este modo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 13 de mayo de 1997 (58):

STSJ Madrid de 28 de marzo de 1996, AS 550, en su Fundamento de Derecho Segundo, dice que «... la idea del acuerdo al respecto parece que pueda no existir, porque la conformidad que tales representantes o el trabajador mismo presentarían o el simple asentimiento tácito, no pondría una auténtica voluntad de novar, sino la constatación de la existencia de tales bases y de la imposibilidad de hacer otra cosa, así como la evitación de un mal mayor para ese trabajador».

(54) STSJ Castilla y León/Valladolid de 18 de marzo de 1997, AS 580.

(55) AS 580. Fundamento de Derecho Segundo.

(56) BLASCO LAHOZ y otros, *ob. cit.*, pág. 434.

STSJ País Vasco de 4 de febrero de 1997. STSJ País Vasco de 13 de mayo de 1997.

(57) STS de 24 de febrero de 1997, RJ 1997/1579. STSJ Andalucía/Málaga de 26 de marzo de 1997, AS 1076.

(58) Fundamento de Derecho Tercero.

«El cometido que cumple la regulación del artículo 208.3 de la LGSS es distinto al del Real Decreto 43/1996. Aquél viene a normar uno de los requisitos precisos para acceder a la prestación por desempleo; éste a precisar la forma en que debe acreditarse la concurrencia del supuesto de hecho en que consiste tal requisito. Es claro que la forma de acreditar el requisito no puede enervar el derecho a obtener una prestación por parte de un beneficiario de la Seguridad Social cuando concurren en él los presupuestos precisos para su nacimiento».

En el caso concreto de prestación que se reclama por reducción de la jornada, cuando el Real Decreto 625/1985 requiere autorización recaída en expediente de regulación, lo primero que hay que comprobar es si existe norma laboral que lo requiera, pues si no existe, tampoco podrá exigirse.

Tal y como pone de manifiesto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid de 31 de octubre de 1995 (59):

«El acreditamiento de la situación legal de desempleo en el Real Decreto 625/1985 deviene inaplicable porque las modificaciones de jornada no precisan ahora la intervención de la Autoridad Laboral».

Esa exigencia de resolución administrativa se transforma en la práctica en un requisito adicional al previsto en el artículo 208.3 de la LGSS, incurriendo en *ultra vires*, y además, los órganos judiciales ordinarios disponen de facultad para inaplicar la norma reglamentaria que resulte contraria al Derecho.

En mi opinión y apoyándome en sentencias de diferentes Tribunales de Justicia que lo han tratado, así como en la Sentencia del Tribunal Supremo, bastaría que el trabajador presentara la notificación que el empresario debe darle con una antelación mínima de 10 días a la efectividad de la modificación y, en su caso, el acta de acuerdo con los representantes conseguido a través del período de consultas preceptivo en caso de modificaciones colectivas para que se cubriera válidamente el requisito exigido para tener derecho al desempleo; por otra parte, se debe tener en cuenta que, tal y como lo dice el Tribunal Supremo, la forma de acreditación es irrelevante para el reconocimiento o denegación de un derecho, que dependerá del cumplimiento de unos requisitos y no de la forma de acreditarlos.

Entre las sentencias más claras a este respecto, se pueden destacar las siguientes:

(59) AS 1995/3767. Fundamento de Derecho Segundo.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid de 18 de julio de 1995 (60):

«Esta modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de carácter individual, ha sido notificada por el empresario al trabajador con una antelación mínima de 30 días: Se cumplen los requisitos de los artículos 207 y 208.3 de la LGSS, ya que se le reduce en una tercera parte la jornada de trabajo, encontrándose en situación legal de desempleo y con esto, ha nacido el derecho a la prestación por desempleo».

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 3 de diciembre de 1996 (61):

«No hace falta autorización administrativa. Las referencias de fechas anteriores al 1 de febrero de 1996 (fecha de entrada en vigor del RD 43/1996) hay que entenderlas al Real Decreto 625/1985. No entender la innecesariedad de autorización conlleva al absurdo en cuanto que el 208.1.3 de la LGSS exigiría para poder causar derecho a la prestación por reducción temporal de la jornada, un requisito de imposible cumplimiento. Basta con advertir que el Real Decreto 43/1996 regulador de los procedimientos de regulación de empleo, no contiene ninguno previsto para dicho supuesto».

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de marzo de 1996 (62):

«... pues el precepto reglamentario no es otro que el artículo 1.4 del Real Decreto 625/1985 en el que tan sólo se determina la situación legal de desempleo, indicando al efecto... o lo que es lo mismo, que dicho precepto nada añade o concreta al respecto y no exige por lo tanto, que la reducción sea temporal en el sentido de transitoria o por un tiempo determinado, transcurrido el cual desaparezca...

... donde dicho requisito ya no rige de manera que el precepto reglamentario no añade actualmente nada al contenido principal en la materia (LGSS).

Desde la entrada en vigor de la Ley 11/1994, se ha operado una modificación en la redacción y contenido del artículo 41 del ET que supone al menos para la modificación de las condiciones de trabajo de carácter individual, que no haya necesidad de acudir a la autoridad administrativa para que pueda tener lugar. Bastará con que sea notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad...

(60) AS 1995/2958. Fundamento de Derecho Único.

(61) AS 1996/4764. Fundamento de Derecho Tercero.

(62) AS 550. Fundamento de Derecho Segundo.

...parece que debería ser incluso objeto de examen de oficio para concluir de todos modos en el sentido antedicho de su innecesariedad y hasta su probable imposibilidad legal a raíz de la reforma normativa precitada...»

Otra opinión al respecto es aquella que cree conveniente que para que la voluntad del trabajador en la modificación quede fuera de toda duda, se le ha de exigir una impugnación judicial *a posteriori* (63). Desecho esta interpretación, apoyándome en que la Ley tampoco lo exige; además, existe un paralelismo entre este caso y el despido por causas objetivas (64), en cuyo caso, a diferencia del despido disciplinario, tampoco se exige impugnación para el reconocimiento de la situación legal de desempleo.

A este respecto, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid (65):

«No puede exigirse la autorización pero mucho menos la impugnación judicial que ni ha conestado ni constará en un precepto legal».

También en Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid de 19 de diciembre de 1995 (66):

«Tal modificación legislativa en cuanto a las reducciones individuales de jornada ha venido a suponer un profundo cambio en el régimen de las modificaciones sustanciales que ya no pueden considerarse consentidas por el trabajador por el mero hecho de no haberse impugnado judicialmente, al igual que tradicionalmente ha venido ocurriendo con los supuestos de despido por causas objetivas. La modificación sustancial o el cese del trabajador deben entenderse producidas por decisión empresarial, objetivamente justificada con independencia de la existencia o no de pronunciamiento judicial».

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 17 de junio de 1996 (67):

«... modificación introducida en el artículo 41 del ET por Ley 11/1994. Es un supuesto semejante al del despido por causas objetivas y en los supuestos de despido objetivo sin reclamación judicial del trabajador basta con la comunicación escrita al trabajador efectuada por la empresa».

(63) STSJ Castilla y León/Valladolid de 31 de octubre de 1995, AS 1995/3767.

(64) STSJ Castilla y León/Valladolid de 19 de diciembre de 1995, AS 1995/4560.

(65) AS 1995/3767. Fundamento de Derecho Segundo.

(66) AS 1995/4560. Fundamento de Derecho Segundo.

(67) AS 1711. Fundamento de Derecho Segundo.

Por lo tanto, y tal y como lo consagra finalmente la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1997, y teniendo en cuenta el nuevo párrafo introducido al artículo 203.3 de la LGSS, definitivamente:

«El desempleo parcial no puede ser definitivo ni extenderse a todo el período que resta de vigencia del contrato. La existencia o no de autorización administrativa es irrelevante a efectos de Seguridad Social».