

B) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

7 Cuando la variación de la jornada es una cuestión de reducción de jornada y no modificación sustancial prohibida por el ordenamiento jurídico

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 10 de abril de 2015 (AS 2015, 1322)

NOEMÍ SERRANO ARGÜELLO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de Valladolid

ISSN 2444-3476

Revista Española de Derecho del Trabajo 181

Sumario:

- I. Escrutando las posibilidades legales de minoración de la jornada por el empresario
- II. Supuesto de hecho
- III. Aspectos procesales
- IV. La variación de la jornada de trabajo decidida por el empresario es reducción de jornada
- V. Conclusión
- VI. Bibliografía consultada

RESUMEN: El cauce legal para proceder a aminorar la jornada de los trabajadores por decisión unilateral del empresario presenta dudas en el intérprete legal. Son numerosos los pronunciamientos judiciales con opciones distintas. El debate se establece entre el artículo 41 ET (modificación sustancial) y el artículo 47.2 ET (reducción de jornada). En el caso judicial comentado, una reducción de jornada superior al 10% en un contrato a tiempo parcial, se interpreta que la vía correcta es la reducción de jornada por crisis de empresa del artículo 47.2 ET. No obstante estamos ante un debate dialéctico, la consecuencia jurídica de la decisión empresarial adoptada en uno y otro supuesto sería la nulidad de la medida por no haberse seguido el preceptivo proceso de consultas.

ABSTRACT: The runway legal to decrease the working time by unilateral decision of the employer presents doubts in the Spanish legal interpreter. There are numerous judicial responses with different options or pronouncements. Basically this controversy is established between article 41 Spanish Statute of workers (essential working conditions modification) and article 47.2 Spanish Statute of workers (reduction in working hours). The case: a reduction in working hours exceeding the 10 per cent on a part-time contract, in the court case mentioned is interpreted that the right approach is the reduction in working hours by economic enterprise crisis of article 47.2 Spanish Statute of workers (framed within it). However we have a dialectic discussion, the legal consequence of one or another measure so-called decision would be considered null act for not having carried out the required consultation process.

PALABRAS CLAVE: reducción de jornada, decisión empresarial, modificación sustancial

KEYWORDS: reduction of working time, employer decision, fundamental alteration

Fecha recepción original: 4 de Noviembre de 2015

Fecha aceptación: 11 de Noviembre de 2015

I. ESCRUTANDO LAS POSIBILIDADES LEGALES DE MINORACIÓN DE LA JORNADA POR EL EMPRESARIO

La reducción de la jornada de los trabajadores presenta notables aristas que se muestran más perceptibles en época de crisis de las empresas⁽¹⁾. Por un lado porque la jornada va ineludiblemente vinculada al salario -a menor jornada menor salario-, por otro por la tendencia de ciertas empresas a reducir la jornada pactada de manera unilateral sin concurrir el consentimiento del trabajador y hacerlo desconociendo los cauces incorporados en nuestra regulación legal para adoptar esa decisión como mecanismos de flexibilidad interna, en especial a partir de las Leyes 35/2010 y Ley 3/2012.

Además hoy la polémica de la disminución de las horas de trabajo pactadas en contrato de trabajo es un asunto no exento de dificultades interpretativas⁽²⁾. La regla general, conocida por todos, es la de prohibición de conversión de contrato a tiempo completo en parcial, o viceversa, sin concurrencia de la voluntad de las partes (artículo 12.4 letra e) ET), siendo necesario el consentimiento de ambas partes, pues no se puede imponer de forma unilateral por el empresario como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41.1.a) ET. Las excepciones frente a esta regla se extraen de: (1) la posibilidad de adoptar cambios pactados de mutuo acuerdo -admitidos en contrato de trabajo o acordados con posterioridad-, (2) que la medida no implique modificación sustancial por lo que puede admitirse la decisión unilateral del empresario que afecta a la jornada de trabajo o bien dentro de su *ius variandi* o bien se trate de modificación sustancial que afecta a la jornada admitida en el artículo 41.1.a) ET porque el precepto no puede caer en letra muerta -pero en ningún caso podrá suponer la conversión de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial cuando no media la conformidad del trabajador, novación contractual *extintiva* vetada por el ordenamiento jurídico-, (3) un descuelgue convencional del Convenio Colectivo estatutario al amparo del artículo 82.3 ET o (4) la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas prevista en el artículo 47.2 ET. No entrando en el examen, ya que es ajeno a este estudio, de las posibilidades que interesan al trabajador para solicitar una reducción de jornada (artículo 37.4 y 6 ET).

II. SUPUESTO DE HECHO

Una empresa de handling aeroportuario, que es a su vez una UTE, comunica a un trabajador la reducción de su jornada semanal -el trabajador cuenta con antigüedad en la empresa desde marzo de 2006-, su contrato es a tiempo parcial de carácter indefinido desde 2007 y realizaba 36 horas semanales, a raíz de la intervención de la inspección de trabajo se constató en el año 2012 que el trabajador realizaba 36 horas de trabajo a la semana. Se trata de un afiliado al sindicato USO, la medida supone una reducción a 30 horas semanales y también ha afectado a un número elevado de trabajadores del centro de trabajo aeropuerto de Barajas (hoy Adolfo Suárez), en total a 52 trabajadores en una empresa con más de 300 trabajadores. Tras esta aminoración de la jornada a un significativo número de empleados de la plantilla la empresa ha realizado nuevas contrataciones a tiempo parcial e incrementado las jornadas de algunos trabajadores por encima de sus jornadas (calificadas éstas como jornadas perentorias). Unilateralmente la empresa en enero de 2014 comunicaba al trabajador que su jornada pasaba a ser de 30 horas semanales (un error de transcripción se refiere a 20 horas en los hechos, aspecto que aparece rectificado en los fundamentos de derecho de la Sentencia, FJ 2º y 4º), no obstante realiza más de 30 horas semanales. Con posterioridad, a finales de marzo de 2014 se intenta la firma de un acuerdo de variación de jornada con el trabajador reduciendo sus horas semanales nuevamente a 30 horas semanales, aunque permite que se alcancen las 36 horas en un periodo temporal comprendido en un margen de tres meses que finaliza en junio de 2014 (distinguiendo entre jornada mínima semanal de base, de 30 horas y *jornada ampliada* de 36 horas, a modo de horas complementarias). La retribución se fija en función a la jornada realizada por el trabajador, con criterios de proporcionalidad. El trabajador en el acuerdo deja constancia de lo siguiente: de acuerdo con la regulación del tiempo parcial las horas complementarias son voluntarias y no acepta estas horas. Obsérvese que el porcentaje entre las 30 horas de la decisión empresarial del mes de enero y luego del acuerdo de marzo y las 36 horas que realmente efectuaba el trabajador es superior al 10%.

Impugnada la decisión empresarial adoptada ésta es declarada nula en la instancia, al entenderse por la Juez de lo Social que se produjo una modificación sustancial de condiciones de trabajo, declarando el derecho del trabajador a ser repuesto en las condiciones de trabajo con anterioridad al cambio operado en enero de 2014, de la reducción de las 30 horas semanales a las 36 horas semanales que se constataron en 2012. Interpuesto Recurso de Suplicación por la empresa, también impugnado por la parte, el TSJ de Madrid de nuevo declara la nulidad de la medida pero en este caso advierte que la decisión de la empresa se ampara en el artículo 47.2 ET de reducción de jornada y no en el 41 ET de modificación sustancial de la jornada, declarando igualmente nula la decisión empresarial por aplicación del artículo 138.7 LRJS.

III. ASPECTOS PROCESALES

La impugnación judicial de la minoración de la jornada sea ésta considerada modificación sustancial que afecta a la jornada de trabajo (artículo 41.1.a) ET) o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 47.2 ET) debe seguirse por la modalidad procesal especial del artículo 138 LRJS. Las particularidades procesales se centran en el periodo de caducidad para presentar la demanda, de tan solo 20 días (frente al año del proceso ordinario), por su tramitación urgente y preferente, la ejecutividad de la resolución, contra la que no cabe recurso salvo que la medida fuera de carácter colectivo.

La empresa consideraba que su decisión no altera la naturaleza del contrato a tiempo parcial y se ampara tanto en el artículo 12.4.e) ET, al entender que ha habido acuerdo y ha sido aceptado voluntariamente por el trabajador, como en el propio convenio colectivo aplicable a la empresa, artículo 22.2.b), que permite la vigencia de la ampliación de la jornada mientras no exista disminución de la actividad de planificación de vuelos.

Por el contrario para el trabajador se ha producido una ilegal modificación sustancial de condiciones de trabajo amparada en el artículo 41.1.a) ET expresamente prohibida por el ordenamiento jurídico, artículo 12.4.e) ET, además de alegar en su impugnación del recurso que no cabe recurso de suplicación frente a la sentencia de instancia.

La sala sobre esta cuestión procesal resuelve aceptando el recurso de suplicación cuando se trata de modificaciones sustanciales de carácter colectivo por así expresamente indicarlo el artículo 138.6 LRJS en relación con el artículo 41.4 ET y, así como también es posible en las reducciones de jornadas previstas en el artículo 47.2 ET (además de la movilidad geográfica colectiva o en las suspensiones del contrato de trabajo al amparo de los artículos 40.2 y 47 ET respectivamente). Es indudable que la decisión empresarial fue de efectos colectivos, 52 trabajadores resultaron afectados en una empresa de algo más de 300 trabajadores, por lo que se admite el recurso de suplicación en atención al precepto legal citado anteriormente, artículo 138.6 LRJS, el cual consiente el recurso si sus efectos son colectivos razonando la existencia de una afectación general de la decisión empresarial, se acepta pese al absoluto desconocimiento por el empresario del periodo de consultas exigido tanto en la modificación sustancial de efectos colectivos como en la reducción de jornada de efectos colectivos (afectando a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales del artículo 51.1 ET, en este caso a 52 trabajadores en una empresa que ocupa a más de 300 trabajadores) y, precisamente, en atención al elevado número de trabajadores afectados. Pese a la vía de hecho utilizada por el empresario de aminoración de la jornada estamos ante una medida colectiva, lo que de suyo implica reconocer el cauce procesal previsto para las decisiones colectivas pese a no haberse respetado el procedimiento legalmente exigible (el debido procedimiento de consultas con la representación de los trabajadores antes de adoptarse la decisión empresarial, exigidas tanto en el artículo 41.4 ET como en el artículo 47.2 ET). En este punto la sentenciada otorga pleno reconocimiento a la vía de hecho colectiva para acceder al recurso de suplicación frente a anteriores resoluciones (del mismo TSJ de Madrid pero de otras secciones) que lo negaron e interpretaron lo contrario, precisamente por no haberse seguido por la empresa el procedimiento de consultas en la modificación de condiciones sustanciales de trabajo carácter colectivo.

IV. LA VARIACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO DECIDIDA POR EL EMPRESARIO ES REDUCCIÓN DE JORNADA

Venimos apuntando cómo la sala cuestiona si la minoración de la jornada decidida por el empresario debe incardinarse en la institución jurídica de modificación sustancial o en la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. La resolución examina con detalle las diferencias entre la modificación sustancial de la jornada prevista por el artículo 41.1.a) ET y la reducción de la jornada del artículo 47.2 ET, para llegar a la conclusión de que el caso estudiado se enmarca dentro de este último supuesto. Y realiza esta labor de estudio pese a que la consecuencia final en ambos casos será la declaración de nulidad de la medida empresarial, por no respetar el trámite de consultas exigible en uno y otro caso por nuestra legislación laboral. El debate se establece en un plano dialéctico.

La sentencia puede ser considerada ejemplar por el detalle con el cual se examinan las diferencias entre la modificación sustancial de la jornada y la reducción de jornada por crisis de empresa. Que al final no viene sino a explicar su inteligencia de la muy controvertida doctrina del TS que vino a indicar que el cambio empresarial ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecta a la jornada no es una novación del contrato, por no variar su naturaleza

jurídica del contrato (permaneciendo la naturaleza a tiempo completo -o en su caso a tiempo parcial, se podría añadir- STS de 7 de octubre de 2011 (RJ 2011, 7340), - y anteriormente SSTs de 17 de mayo y 15 de octubre de 2007 y de 14 de mayo de 2008), prefiriendo la sala de Madrid el recurso al artículo 47.2ET frente al artículo 41ET (expresamente así lo explicita el magistrado ponente en el FJ núm. 5), incluyendo una discusión centrada en el siguiente argumento: «artículo 41ET versus artículo 47ET». El supuesto de hecho es la reducción de una jornada de origen realizada por el trabajador de 36 horas semanales en una jornada de 30 horas semanales, reducción decidida por el empresario unilateralmente.

Para su análisis se examinan con exhaustividad los presupuestos legales de la modificación sustancial como facultad exorbitante del empresario concedida por el ordenamiento jurídico cuando debido a un cambio sobrevenido se torna excesivamente oneroso el cumplimiento de lo pactado (lo que en definitiva constituye un desequilibrio de las prestaciones inicialmente pactadas), exigiéndose la concurrencia de causas, seguir un procedimiento reglado y el control judicial de la medida empresarial. La modificación sustancial de condiciones de trabajo debe suponer alteración y transformación de los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser distintas de un modo notorio (como ha reiterado la jurisprudencia, por todas STS 17 de abril de 2012). Las materias recogidas en el artículo 41ET son ejemplificativas y no tasadas, de abierta enumeración, en atención a la literalidad del precepto: «entre otras». La negociación colectiva puede introducir procedimientos de modificación distintos a la previsión legal del artículo 41ET (STS 7 de marzo de 2003). Además la Ley 3/2012 introduce y diferencia la modificación de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo estatutario mediante la regulación diferenciada del artículo 82.3ET (en un listado de causas cerrado). La modificación sustancial del artículo 41ET se ampara en probadas razones económicas, técnicas organizativas o productivas y se justifican en relación con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, el control judicial que corresponde al juez en virtud del artículo 24 y 117CE exige examinar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, en relación con la conexión funcional o instrumental, el empresario debe acreditar las razones, que deben concurrir y estar relacionadas con la concreta situación en que los trabajadores afectados prestan servicios. La ausencia de definición de las causas que habilitan las facultades exorbitantes empresariales de la modificación sustancial sostenidas en la onerosa carga sobrevenida, se cubre gracias a la interpretación sistemática de la norma pues como indica la sala, estamos ante una realidad única y no parcelable de causas económicas, técnicas, organizativas y productivas y la interpretación armónica permite acudir a las definiciones de esas causas si contempladas en otros preceptos (por ejemplo el artículo 51ET), sin olvidar que la flexibilidad interna es concebida como alternativa al despido ante una misma concurrencia de causas. Parece que también ha sido recogido por las recientes SSTC 119/2015 (RTC 2015, 119) y 8/2015 (RTC 2015, 8/8/2015). La notificación de una modificación sustancial debe realizarse de forma escrita por exigencias derivadas del artículo 41.3ET y el artículo 8.5ET referido al deber de información del empresario, concretándose las causas que fundamentan la modificación que permita un completo conocimiento de las causas al trabajador y reconociéndole su derecho de defensa. Se analiza el procedimiento, las opciones del trabajador, el trámite preceptivo de consultas, la configuración de la comisión negociadora y las exigencias de la negociación no siendo suficiente un cruce de pareceres sino una voluntad de negociar para llegar a un acuerdo, la necesidad de que la empresa aporte la documentación (precisa concreta y amplia) que posibilite la negociación real).

En confrontación se examina, como supuesto distinto la suspensión y reducción de jornada por causas de crisis de empresa o derivadas de fuerza mayor, reguladas en el artículo 47ET. La reducción de la jornada adoptada en el caso estudiado por la empresa encuentra su encaje en esta medida del artículo 47.2ET (y no en la modificación sustancial del artículo 41ET), según la sala de lo social de TSJ de Madrid. Hay que tener en cuenta que la institución surge recientemente en nuestro ordenamiento jurídico laboral⁽³⁾, con la promulgación de Ley 35/2010. La figura se cobija bajo los denominados expedientes temporales de regulación de empleo, son otra herramienta más de la flexibilidad interna que permite el mantenimiento del empleo y la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias de crisis de la empresa (temporales). Sus ventajas no son sólo la conservación del puesto de trabajo sino también para el trabajador el mantenimiento casi intacto de su nivel de ingresos (cobrando el desempleo parcial si a él tuviera derecho) y para el empresario ofrece la posibilidad de operar el cambio necesario que permite la conservación de la empresa en esa etapa de crisis. El empresario toma la decisión final de la reducción de jornada amparada en las causas que le habilita el ordenamiento jurídico (económicas, técnicas, organizativas o de producción), con o sin acuerdo con los representantes, (y desde la reforma de la Ley 3/2012 sin necesidad de autorización administrativa).

El Tribunal recuerda que la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se regula desde la Ley 35/2010 en nuestro Estatuto de los Trabajadores (actualmente Texto Refundido aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) de manera diferenciada de las modificaciones sustanciales, pues hay diferencias notables entre las instituciones del artículo 41 y 47ET.

En primer lugar porque la reducción de jornada del artículo 47.2ET es una medida coyuntural y por ello temporal, que busca superar una crisis empresarial transitoria, y una vez superada aquélla la jornada retorna a su anterior estado. Mientras que la modificación sustancial tiene, a juicio del Tribunal, carácter permanente, es calificada por la sala como medida definitiva, para retornar a su estado anterior será necesaria una nueva decisión empresarial que deje sin efecto la modificación. En segundo término porque el procedimiento de la reducción de jornada por crisis de empresa exige siempre un procedimiento de consultas previas a su adopción con independencia de si la medida afecta a un solo trabajador o el número de trabajadores afectados supera unos determinados umbrales. La tercera diferencia se observa porque las rentas que ingresa no se ven casi afectadas, en la reducción de jornada el trabajador se beneficiará de la prestación por desempleo parcial percibiendo tanto el salario proporcional en atención a la jornada reducida como la prestación por desempleo que corresponda (artículos 262.3 y 267.1.c) del nuevo TRLGSS aprobado por RD Legislativo 8/2015), medida que, a veces, se completa con ayudas autonómicas a los trabajadores de mantenimiento del empleo en favor del ERTE; en la modificación sustancial de la jornada vería reducido su salario sin posibilidad de lucrar la prestación pública, ni ninguna otra ayuda al empleo.

La reducción de jornada del artículo 47.2ET, por su carácter temporal y apuesta por el mantenimiento del empleo, recibe un especial tratamiento jurídico tanto en forma de bonificaciones a la seguridad social para el empresario por contingencias comunes, como en su día para el trabajador la reposición de las prestaciones consumidas por desempleo (contador a cero). Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción están bien definidas en la reducción de jornada, coinciden con la definición de la inaplicación convencional de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo estatutario del artículo 82.3ET. Y se observa el escalonamiento legal de la medida de flexibilidad la interna frente a la externa prevista para situaciones más difíciles de la empresa y previsiblemente irreversibles o permanentes. La situación coyuntural debe ser acreditada por el empresario (artículo 18.1RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procedimiento de despido colectivo y de suspensión de los contratos y reducción de jornada). Se examinará la concurrencia de las causas, controlando judicialmente la razonabilidad de la medida, con el debido juicio de proporcionalidad, haciendo efectivo el derecho a la tutela judicial efectiva (nuevamente artículos 24 y 117CE). Si se alega una situación económica ha de ser real y la medida no ha de servir solo para aumentar el beneficio económico de la empresa. Para iniciar el procedimiento es necesaria la simultánea comunicación a la autoridad laboral competente y apertura del periodo de consultas, siguiendo lo pautado en el artículo 17RD 1483/2012. Indicando y justificando las causas que evidencian la necesidad de la reducción de jornada, trabajadores que resultarán afectados, plantilla de la empresa, criterios de designación de los trabajadores, descripción detallada de la medida para que pueda llevarse a cabo el proceso de consultas, con la debida información. Debe acreditarse la concurrencia de la causa y que la situación es coyuntural. Desde RD-Ley 11/2013 y la posterior Ley 1/2014 el proceso que afecta a una pluralidad de centros de trabajo debe seguirse mediante una única comisión negociadora y circunscrita a los centros afectados por el procedimiento, designada bajo los criterios del artículo 41.4ET al que expresamente se remite el artículo 47ET. El objeto del periodo de consultas será alcanzar un acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores sobre la medida de reducción de jornada, cumpliendo las exigencias del artículo 20RD 1483/2012. Finalizadas las consultas el empresario debe notificar individualmente a los trabajadores afectados las medidas adoptadas de reducción de jornada (con la misma extensión que y detalle que remitida a los negociadores), con o sin acuerdo, incluyendo días concretos de la medida de reducción de jornada, y el nuevo horario. Los sujetos que pueden presentar impugnaciones son más amplios en este caso, por un lado la autoridad laboral previa petición de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, también ha de entenderse que podrá impugnar de oficio la autoridad laboral, la impugnación individual del trabajador amparada en el artículo 138 LRJS o la colectiva mediante el proceso de conflicto colectivo, artículo 153 LRJS.

La empresa pudo adoptar la medida de reducción de la jornada de 36 horas semanales a 30 horas semanales acudiendo al procedimiento del artículo 47.2ET, como medida temporal, pero no lo hizo, por lo cual la decisión empresarial es nula (artículo 138.7 LRJS) y debe reponer al trabajador en su jornada de 36 horas semanales, esto es la jornada que efectivamente realizaba antes de la decisión unilateral de la empresa que le afectó a él y a los otros 51 trabajadores.

La decisión de la empresa no se justifica ni en la cláusula convencional (artículo 22.2 letra b del convenio de sector referida al contrato a tiempo parcial, CC general del sector de asistencia de servicio en tierra de aeropuertos -handling-) que permite a la empresa cuando hay cambios de programación, incrementos o reducción de vuelos o en función de la carga de trabajo, variar la jornada y horario establecido con el uso del pacto de horas complementarias, preavisando con una semana de antelación, aunque exime de ese tiempo de 7 días de preaviso, sin fijar tiempo alternativo, cuando necesidades imprevistas impidieran cumplir ese periodo, con información previa a la representación de los trabajadores. También dicho convenio recoge el muto acuerdo para el cambio de jornada y horario del contrato de trabajo remitiéndose a la normativa vigente. Este precepto convencional en su redacción del I CC general del sector de handling fue declarada nula la facultad de la empresa de modificar la jornada y horario establecido en el contrato de trabajo salvo en lo relativo a las horas complementarias, por STS de 15 de octubre de 2007 (RJ 2007, 9308). Siendo por la SAN de 30 de octubre de 2014 (AS 2014, 2832) declarado lícito del CC de la empresa Swissport Handling Madrid UTE a que se refiere este caso tanto en lo referente a la posibilidad de realizar horas complementarias para los contratos a tiempo parcial de duración indefinidas, como para la obligatoriedad de las horas extraordinarias perentorias. Aunque no lo recoge la sentencia de la sala del TSJ de Madrid, la decisión empresarial adoptada es precisamente la medida que fue prohibida por el Tribunal Supremo en el anterior convenio colectivo, ya que ahora resultaba aplicable el II Convenio Colectivo del sector.

La medida se interpreta como una reducción de jornada en un contrato a tiempo parcial, decidida unilateralmente por el empresario, sin seguir el procedimiento del artículo 47ET. La cobertura que ofrece nuestra regulación para variar la jornada es o bien el mutuo acuerdo del artículo 12.4.e) ET, con el consentimiento del trabajador, o precisamente la reducción de jornada del artículo 47.2ET si concurren las causas y se sigue el procedimiento, como única vía abierta.

V. CONCLUSIÓN

La importante pista que aporta la sentencia comentada al empresario es la posibilidad de acudir a la reducción de jornada prevista en el artículo 47.2ET como cauce utilizable para flexibilidad interna, siempre que la medida sea coyuntural y concurren las causas exigidas. Pero la reducción de jornada debe someterse a los límites del precepto -situarse entre un 10 y un 70%- y seguir el procedimiento reglado en aquel artículo del ET con la apertura del periodo de consultas. Procedimiento muy similar que podrá llevarse a cabo en la empresa concursada, eso sí aplicando las especialidades del artículo 64.7 de la Ley concursal.

Por otro lado muy viva está aún la polémica para conocer cuándo es posible acudir a la modificación sustancial de la jornada, con minoración de la misma, al amparo del artículo 41.1.a) ET, y a *contrario sensu* cuándo es imposible por el empresario utilizar la modificación sustancial de condiciones de trabajo para alterar la jornada de trabajo. No es un cauce admitido cuando convierte un contrato a tiempo completo en tiempo parcial ha advertido el TS (por todas, STS 7 de octubre de 2011 (RJ 2011, 7340) y Auto de 19 de febrero de 2014 -Rc 2460, 2013-). En otros casos ¿lo es? Algunas resoluciones judiciales la han admitido, cuando se trata de modificaciones de la jornada en contratos a tiempo parcial. Sin embargo, la sala del TSJ de Madrid interpreta que la modificación de un contrato a tiempo parcial con minoración de jornada es encuadrable en el artículo 47.2ET y no en el artículo 41.1.a) ET, y su reflexión conduce a la consideración de letra muerta de este último precepto como vía de disminución de la jornada de trabajo mediante la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Para alguna doctrina el artículo 41ET quedaría reservado para las modificaciones de jornada inferiores al 10%, que en algunos casos ni siquiera sería modificación sustancial de condiciones de trabajo. Resulta obvio que si la medida es temporal podrá acudirse a la reducción de jornada artículo 47.2ET, con concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Los interrogantes para la variación de la jornada por la empresa son dos ¿existe un cauce alternativo entre el artículo 47.2ET y artículo 41.1.a)ET? o ¿la única vía posible es el art 47.2 ET? Y una vez que intentamos ofrecer respuesta a esta cuestión, inmediatamente surge la siguiente pregunta: no pudiendo las Administraciones públicas acogerse a la reducción de la jornada (DA 20ET, actual DA 17º del nuevo TRET aprobado por RDLegislativo 2/2015) ¿la medida para la minoración de la jornada en ellas debe ser la modificación sustancial del artículo 41.1.a) ET(4)? Sin duda el debate está muy abierto, será arduo alcanzar una respuesta global.

Al legislador le corresponde madurar sobre el correcto uso de cada una de las medidas de flexibilidad interna, delimitando sus espacios, y más a partir del año 2010 cuando se incorpora al derecho español la reducción de jornada en el artículo 47.2ET (siguiendo los modelos de derecho comparado alemán e italiano(5) y mantiene la posibilidad de la modificación sustancial de la jornada de trabajo en el artículo 41ET.

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- CABEZA PEREIRO, J. (2012), «Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial», *Rev. Doctrinal Aranzadi Social* , núm. 2/2012.
- DE CASTRO MARÍN, E. (2013), «La reducción definitiva de la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción». *Revista Doctrinal Aranzadi Social* , núm. 9.
- DILLA CATALÁ, María José (2012): «Suspensión, reducción temporal de jornada y fuerza mayor», en MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, Joaquín (Dirs.), *Comentario a la Reforma Laboral 2012*, Cívitas, Madrid.
- ESTEBAN LUQUE, C.; GIL IGLESIAS, C.; HIGUERA GARRIDO, A. (2013), «Suspensión del contrato o reducción de jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores». *Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales* , núm. 88.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (2012), «La reducción de jornada de trabajo como medida de flexibilidad interna: articulación de los diversos instrumentos legales». *Relaciones Laborales* , núm. 19-20.
- GARCÍA MURCIA, J. (2013), «La reducción de la jornada de trabajo: fórmulas legales y vías de control judicial». *Actualidad Laboral* , núm. 6.
- GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I., y MERCADER UGUINA, J., «Reducción de jornada impuesta unilateralmente por la empresa ¿novación del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o modificación sustancial ex artículo 41 ET?», *IL* , núm. 6/2014.
- LÓPEZ TERRADA, E.; NORES TORRES, L. E. (2011), «La configuración de las causas reorganizativas en el derecho comparado: los casos alemán, francés e italiano». *Actualidad Laboral* , núm. 11.
- POQUET CATALÁ, R. (2011), «La actual configuración legal de la reducción de jornada de trabajo». *Actualidad Laboral* , núm. 19.
- SALGUERO MOLINA, P. (2013), «La reducción de jornada como medida para evitar despidos, tras la reforma laboral de 2012». *Revista Doctrinal Aranzadi* , núm. 3.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2012), *La movilidad geográfica y funcional y la reducción de jornada tras la reforma laboral de 2012: procedimientos específicos* , Bomarzo, Albacete.
- VELASCO PORTERO, Mª T.; FRÖHLICH, M. (2010), «Los sistemas alemán y austriaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España». *Actualidad Laboral* , núm. 14.

(1) Ejemplos de la policromía de esta cuestión se encuentran en las SSTSJ de Galicia de 26 de diciembre de 2014 (AS 2014, 227) -con réplica a los criterios de la STS de 7 de octubre de 2011-, de Castilla La Mancha de 14 de mayo de 2015 (AS 2015, 978), del País Vasco de 14 de junio de 2005 (Rc 1086, 2005), o SSTS de 14 de mayo de 2007 (RJ

2007, 5084), de 4 de octubre de 2011 (RJ 2011, 7618), de 7 de octubre de 2011 (RJ 2011, 7618), de 23 de abril de abril de 2013 (RJ 2013, 4767), de 15 de octubre de 2013 (RJ 2013, 8106), de 3 de noviembre de 2014 (RJ 2015, 738), de 25 de mayo de 2015 (JUR 2015, 205197) o Auto del TS de 9 de septiembre de 2015 (JUR 2015, 240474).

(2) Sobre estas cuestiones CABEZA PEREIRO, J. (2012), «Nuevos interrogantes en torno al contrato a tiempo parcial», *Rev. Doctrinal Aranzadi Social* , núm. 2/2012, BIB 2012, 658; GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I., y MERCADER UGUINA, J., «Reducción de jornada impuesta unilateralmente por la empresa ¿novación del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o modificación sustancial ex artículo 41ET?», IL núm. 6/2014.

(3) Varios estudios sobre la reducción de jornada antes y después de su acogida legal en: POQUET CATALÁ, R. (2011): «La actual configuración legal de la reducción de jornada de trabajo». *Actualidad Laboral*, núm. 19; DILLA CATALÁ, María José (2012): «Suspensión, reducción temporal de jornada y fuerza mayor», en MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, Joaquín (Dirs.), *Comentario a la Reforma Laboral 2012*, Civitas, Madrid; TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2012)., *La movilidad geográfica y funcional y la reducción de jornada tras la reforma laboral de 2012: procedimientos específicos* , Bomarzo, Albacete; FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (2012), «La reducción de jornada de trabajo como medida de flexibilidad interna: articulación de los diversos instrumentos legales». *Relaciones Laborales* , núm. 19-20; DE CASTRO MARÍN, E. (2013), «La reducción definitiva de la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción». *Revista Doctrinal Aranzadi Social* , núm. 9; ESTEBAN LUQUE, C.; GIL IGLESIAS, C.; HIGUERA GARRIDO, A. (2013), «Suspensión del contrato o reducción de jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores». *Icade. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales* , núm. 88; GARCÍA MURCIA, J. (2013), «La reducción de la jornada de trabajo: fórmulas legales y vías de control judicial». *Actualidad Laboral* , núm. 6; SALGUERO MOLINA, P. (2013), «La reducción de jornada como medida para evitar despidos, tras la reforma laboral de 2012». *Revista Doctrinal Aranzadi* , núm. 3.

(4) Como resuelve la STSJ de Castilla La Mancha de 14 de mayo 2015 (AS 2015/978), entendiendo que es una modificación de carácter permanente, dando por válida y declarando justificada la reducción de la jornada de trabajo decidida por el Ayuntamiento de un contrato indefinido a tiempo parcial.

(5) Al respecto VELASCO PORTERO, M.^a T., FRÖHLICH M. (2010), «Los sistemas alemán y austríaco como modelos de referencia de la reforma laboral en España». *Actualidad Laboral*, núm. 14 y LÓPEZ TERRADA, E., NORES TORRES, L. E. (2011), «La configuración de las causas reorganizativas en el derecho comparado: los casos alemán, francés e italiano». *Actualidad Laboral*, núm. 11.