

LA MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO COMPLETA EN JORNADA PARCIAL A TRAVÉS DEL CAUCE DEL ART. 41 LET

Dra. Margarita APILLUELO MARTÍN
Universidad Pública de Navarra

SUMARIO: I. El contrato de trabajo: elementos. II. El tiempo de duración del contrato de trabajo. III. El tiempo de duración de la prestación de trabajo: 1. La jornada completa. 2. La jornada parcial: el género y las especies. IV. La modificación de la jornada completa en parcial.

I. EL CONTRATO DE TRABAJO: ELEMENTOS

La doctrina y la jurisprudencia siguiendo la doctrina civilista señalan fácilmente los elementos esenciales del contrato de trabajo¹, de tal modo que los servicios retribuidos o, lo que es lo mismo, las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir ese trabajo constituyen el objeto del contrato, y la cesión remunerada de los frutos del tra-

1. Vid., por todos, SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Los elementos esenciales del contrato de trabajo en la Jurisprudencia", en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*. Madrid, 1990, pp. 710 y ss, especialmente.

bajo conforma la causa del mismo. La calidad del contrato de trabajo o su naturaleza jurídica viene delimitada por estos elementos esenciales que conforman el objeto y la causa del negocio jurídico; naturaleza jurídica que el art. 1.1º LET se preocupa de delimitar con precisión para llegar al resultado o consecuencia de ser de aplicación a esa relación contractual el Ordenamiento jurídico-positivo laboral. De tal suerte que no habrá contrato de trabajo, sino otros contratos -pero no de trabajo-, cuando las notas características del mismo (ajenidad, dependencia, retribución...) fallen.

Desde esta última perspectiva podemos hablar de contratos de trabajo y de contratos civiles o mercantiles como entidades jurídicas diferenciadas y, por tanto, de naturaleza jurídica distinta², o simplemente de contratos carentes de naturaleza jurídica laboral³. Cuando el Ordenamiento jurídico laboral penetra en el contrato de trabajo lo hace de forma extensiva y amplia para comprender sus múltiples aspectos o condiciones en que han de ser desarrollados, pero siempre se habla de ellos como de contratos adjetivados “de trabajo” porque existe acuerdo entre dos personas por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar un trabajo dependiente y la otra, el empresario, a pagar un salario garantizado, ajeno a los riesgos de la empresa.

La pretensión de los servicios contratados no se realiza en un acto único, sino en un espacio de tiempo más o menos amplio y de ahí que que la relación laboral tenga carácter continuado o duradero. Por ello, como las obligaciones que del contrato se derivan deben ser cumplidas con prestaciones periódicas, se puede decir que el contrato que constituye esa relación es un contrato de tracto sucesivo; o, dicho de otra manera, ese contrato, al crear situaciones jurídicas más o menos permanentes, tiene un desarrollo constante⁴.

Así, del factor tiempo de trabajo se puede hablar en una doble acepción: como tiempo de duración del contrato de trabajo y como tiempo de duración de la prestación u obligación básica del contrato⁵, sin que la variación de un menor o mayor tiempo de contrato, o una menor o mayor duración de la prestación de trabajo cons-

2. S.S.T.S. 6 febrero 1989 (A. 690), 7 junio 1989 (A. 4546), 23 enero 1990 (A. 196 y 197 -dos-) y 6 junio 1990 (A. 5026) a modo de ejemplos de supuestos de contratos de sociedad y no de trabajo, aunque aparentemente o *de facto* encierran otra naturaleza jurídica.

3. S.T.S.J. Baleares 10 febrero 1992, por faltar la nota de ajenidad; o las S.S.T.S. 9 febrero 1990 (A. 886), 24 febrero 1990 (A. 1911), 10 mayo 1990 (A. 3990), 21 mayo 1990 (A. 4993), 21 septiembre 1990 (A. 7926), 6 febrero 1991 (A. 805), 18 junio 1991 (A. 5151) también por falta de la nota de ajenidad; y las S.S.T.S. 19 mayo 1987 (A. 3733) y 23 octubre 1989 (A. 7310) por ausencia de la nota de dependencia.

4. Cfr. MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, A.L. núm. 29 de 1994, p. 464.

5. Así lo ha entendido la doctrina: Vid. MONTOYA MELGAR, A.: “Derecho del Trabajo”, 16 ed. Tecnos 1995, pp. 330 y ss. y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “Derecho del Trabajo”, Ceura, Madrid, 1994, pp. 751 y ss., por todos.

tituyan elementos que desvirtúen la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. Y es que en todo contrato de trabajo ya sea indefinido o por tiempo cierto se dan los elementos esenciales contractuales, pues en ambos existen servicios retribuidos -objeto- y cesión de los frutos del trabajo -causa-. Del mismo modo, ya se cumpla la obligación de trabajar en una jornada completa o en otra incompleta existe siempre un contrato de trabajo entre trabajador que contrata esa jornada y el empresario que retribuye esos servicios con relación a ese tiempo de trabajo.

II. EL TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Nuestro Ordenamiento jurídico como se ha preocupado sobremanera de la estabilidad en el empleo resulta de tradición histórica la presunción en favor de la duración indefinida del contrato⁶. Esta presunción ha sido de tal magnitud que ha imprimido carácter al contrato de trabajo, por lo que resulta que la indefinición es presupuesto básico del mismo⁷. La falta de este presupuesto en el contrato sólo se ha admitido si venía autorizada por la norma legal, y la misma vino de la mano -como técnica excepcional a la indefinición- a través de la posibilidad de contratar temporalmente por causa justificada contenida por primera vez en la Ley Estatutaria de 1980 -apartados a) b) c) y d) del art. 15.1º- y cuyos fundamentos suponían la existencia de una necesidad productiva temporal real o causas especiales o coyunturales.

Esta contratación temporal en que el elemento de la temporalidad causalizaba el objeto del contrato hacía que aquélla fuese de distinta naturaleza jurídica que la contratación de trabajo común u ordinaria donde la indefinición era elemento fundamental del vínculo. De tal suerte ello es así que la válida renuncia a la limitación de un contrato extingue el vínculo, operando la novación contractual para los supuestos de posterior contratación indefinida⁸. Es una renuncia válida pues a lo que se renuncia es a la excepción causal de la obligación -precisamente por su desaparición- pa-

6. Así, art. 15.1º LET/80 disponía que “el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido” y el art. 15.3º de la misma excepcionando la presunción *iuris et de iure* del párrafo 1º al establecer que “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley” admitiendo por tanto prueba en contrario. Art. 49.3 LET/80 y 49.1, tercer párrafo actual redacción: La falta de denuncia al vencimiento del contrato pone en juego la presunción de contrato indefinido, salvo contratación por lanzamiento de nueva actividad y fomento de empleo concertados por tiempo inferior al máximo legal. Art. 49.2º LET 80 y 49.1ºb) actual redacción: Falta de causa de las consignadas legalmente. Art. 15.5º LET/80 y actual 15.2º: Falta de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el período de prueba.

7. Se ha señalado por la doctrina que la calidad contractual de fijo al satisfacer un interés duradero y actuar fijando la duración de la relación jurídica puede ser elevada a elemento fundamental en la causa del contrato: Vid. OPPO, G.: “I contratti di durata”, Riv. Dir. Comm., 1994, pp. 17 y ss.

8. Y también para supuestos de contratación temporal con otra causa: Vid. S.T.S. 25 septiembre 1995 (A.L. Ref. 222 del núm. 6 de 1996)

ra contratar nuevamente bajo el tipo general o común de contrato de trabajo, el indefinido; por el contrario, habiendo adquirido ya la condición de fijo, es este carácter el que resulta irrenunciable⁹. No obstante, los efectos de esa irrenunciabilidad sólo hay que buscarlos del juego del fraude de ley para los supuestos de obtención de un beneficio ni debido ni pretendido por la norma mediante conducta con apariencia de licitud al amparo legal¹⁰ ya que, naturalmente, el juego de las voluntades individuales de trabajador y empresario siempre podrá operar en la novación contractual.

La conversión de los contratos temporales en indefinidos como técnica operativa de la presunción de indefinición de todos los contratos ante la concurrencia de causa legal -falta de denuncia, de formalidades o de alta en la Seguridad Social-, así como ante la concurrencia de fraude o abuso del Derecho ha sido objeto de evolución jurisprudencial en aras, sobre todo, a la posibilidad de salvar irregularidades formales que no provocarían su conversión en contratos indefinidos¹¹, e igualmente para salvar la sanción de improcedencia y no de nulidad para los supuestos de fraude o abuso del Derecho¹².

Con todo, y a pesar de que la Reforma legislativa operada a partir de la Ley 11/94 ha supuesto respecto de la presunción de fijeza de los contratos el reconocimiento de su evolución jurisprudencial¹³, encontramos todavía buena prueba de la persistencia

9. S.T.C.T. de 31 marzo 1982 y la S.T.S., en unif. doctrina, de 18 diciembre 1991 (A. 9081) y comentario doctrinal: lo que preceptúa el art. 3.5 LET es la inadmisibilidad de renuncia de derechos afectante a la estabilidad en el empleo que de tal precepto resulta prohibida.

10. Son supuestos de contratación limitada en el tiempo en situaciones que operaba la indefinición: Vid.: S.T.C.T. de 4 marzo 1980 (A. 1302) para un supuesto de un trabajador fijo para más tarde contratarle de forma temporal; o la S.T.S. de 19 junio 1990 (A. 5485) donde se contempla un supuesto de fijación posterior de un término a un contrato inicialmente indefinido; o la S.T.S. de 13 junio 1988 (A. 5275) referida a un caso de transformación de un contrato indefinido en otro temporal.

11. Entre otras, S.S.T.S. 5 marzo 1986 (A. 1208), 4 junio 1986 (A. 3464), 20 enero 1987 (A. 80), 21 febrero 1987 (A. 1088), 28 septiembre 1987 (A. 6405), 8 octubre 1987 (A. 6976), 22 octubre 1987 (A. 7181), 21 abril 1988 (A. 3008), 19 mayo 1988 (A. 4265), 4 julio 1988 (A. 5746), 4 octubre 1988 (A. 7549), 14 octubre 1988 (A. 7816), 4 noviembre 1988 (A. 8521), 16 noviembre 1988 (A. 8593), 12 diciembre 1988 (A. 9596), 28 noviembre 1988 (A. 8900), 2 marzo 1989 (A. 1785), 6 junio 1989 (A. 4540), 21 junio 1989 (A. 4827), 14 septiembre 1989 (A. 6439) y 4 abril 1990 (A. 2103). Vid. S.S.T.C.T. de 16 abril 1986 (A. 2452), Vid. S.S.T.S.J. de Extremadura 18 marzo 1992 (A. 1197). Vid. S.S.T.S. 7 noviembre 1995 (A.L. Ref. 538 del núm. 13 de 1996) y 28 diciembre 1995 (A.L. Ref. 564 del núm. 13 de 1996).

12. S.S.T.S. de 14 octubre 1985, 26 enero 1987, 26 marzo 1987, 26 marzo 1990, 1 abril 1990, 16 mayo 1990, 5 junio 1990, 16 junio 1990 como manifestaciones de la nulidad del despido ante la presencia de fraude y Vid. S.S.T.S. de 17 marzo 1990 (A. 2156) para el concepto de fraude, 19 junio 1990, 22 junio 1990, 25 mayo 1993, 30 junio 1993 y 2 noviembre 1993 en donde se sanciona con la improcedencia del despido en vez de con nulidad. Vid. en el mismo sentido de fechas próximas: S.S.T.S. 19 octubre 1993, 28 diciembre 1993, 30 diciembre 1993, 24 enero 1994, 31 mayo 1994, 29 junio 1994, 30 enero 1995, 28 febrero 1995 y 2 junio 1995.

13. Ahora el art. 49.1 b) de la LET -antes núm. 2 LET/1980- parece haberse liberalizado o flexibilizado ya que ha desaparecido la presunción de indefinición temporal antes establecida en el inicio del art.

de esa presunción cuando el empresario no prueba la naturaleza temporal de la contratación -es decir su causa- (art. 15.2 TRLET), o cuando los contratos han sido celebrados en fraude de ley (art. 15.3 TRLET), técnica que resulta operativa en defecto de voluntad concorde de su inicial temporalidad (art. 15.1 TRLET)¹⁴ o de su novación extintiva al amparo de las normas de Derecho común (arts. 1.203 y ss. del Código Civil)¹⁵.

Ciertamente cuando la anuencia de dos voluntades acuerdan la sustitución de un contrato de naturaleza indefinida en otro temporal o viceversa, la técnica novatoria está afectando a la esencia de la obligación contractual que es la indefinición o la temporalidad que acompañan a la causa del contrato¹⁶. En esos supuestos hay una sustitución de una relación obligatoria por otra en donde existe ánimo de extinguir o modificar la primera, produciéndose un rompimiento de la primitiva relación jurídica y apareciendo con vida propia y distinta la posterior que se adquiere¹⁷. La esencia del contrato, de la que la indefinición o la temporalidad forma parte, es la que se extingue y hace nacer otra nueva, por ello estos supuestos modificativos son fácilmente encuadrables dentro de la modificación del contrato, lo que no supone otra cosa que una novación extintiva¹⁸.

15 LET y hoy sustituida por la menos firme de que “el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada” y modalizado o constreñido por la especificación de que “podrán celebrarse...”, lo que no indica que sólo en esos supuestos: Vid., en este sentido la S.T.S.J. de Madrid de 28 septiembre 1995 (A.L. Ref. 146 del núm. 3 de 1996) y comentario doctrinal.

14. Cfr. S.T.S.J. de Madrid de 28 septiembre 1995 (A.L. Ref. 146 del núm. 3, 1996), y comentario doctrinal de MARIN CORREA, J. M., poniendo de relieve el reconocimiento de la eficacia de la voluntad contractual siempre que no haya abuso del Derecho o fraude de Ley. Vid. igualmente el supuesto contemplado por la S.T.S.J. de Andalucía de 4 mayo 1995 (A.L. Ref. 1644 del núm. 40, 1995). Vid. S.T.S. 7 noviembre 1995 (A.L. Ref. 541 del núm. 13 de 1996); Sin embargo, al amparo de la anterior Ley Estatutaria los supuestos de temporalidad constituían *numerus clausus* y si esas causas no aparecían en la contratación operaba la presunción de indefinición del contrato: así se han pronunciado numerosas sentencias, entre otras, Vid.: S.S.T.S. 10 mayo 1993 (A. 4046), 21 septiembre 1993 (A. 6892) 25 septiembre 1995 (A.L. Ref. 222 del núm. 6 de 1996) y 21 diciembre 1995 (Actualidad Aranzadi, Ref. 231/43, de 1996).

15. A modo de ejemplo la S.T.C.T. 22 noviembre 1988 o la S.T.S.J. Madrid 6 noviembre 1991 (A.L. Ref. 473 de 1992-1), entre otros muchos.

16. Ha habido decisiones judiciales que han estimado que la temporalidad de una relación laboral al amparo de alguna de las causas previstas en el art. 15 LET no conlleva una diferenciación esencial, y sí sólo cronológica respecto del contrato concertado por tiempo indefinido, y que en este sentido no es dable admitir que el trabajo desarrollado en régimen de contratación temporal revista una caracterización sustancialmente distinta respecto al que es objeto de una relación jurídico-laboral de carácter fijo: Vid., S.T.S.J. de Navarra de 18 octubre 1994 (A.L. Ref. 334 de 1995).

17. S.S.T.S. 12 junio 1930 y 9 abril 1947 que definen la novación y los requisitos para que opere como causa extintiva.

18. S.T.S.J. Andalucía 2 octubre 1995 (A.L. Ref. 347 de 1996) para supuestos extintivos de contratos temporales causales.

Al ser la temporalidad del contrato elemento constitutivo del vínculo, todas las condiciones en que se va a desarrollar la obligación principal del contrato -la prestación laboral- pueden ser dispuestas contractualmente, bien colectiva o individualmente y con respecto al Ordenamiento jurídico. O lo que es lo mismo, así como la indefinición o la temporalidad del vínculo se eleva a elemento constitutivo del contrato de trabajo, porque se erige ese elemento en causa de la obligación principal, las demás condiciones en que se va a desarrollar su objeto (el trabajo) -principalmente clasificación y categoría profesional¹⁹- son de carácter dispositivo por las partes contratantes y por la autonomía colectiva. Así, el rendimiento obligado, el lugar de trabajo, el régimen de turnos, el horario o la jornada son condiciones que pueden modular la prestación de trabajo -y correlativamente del salario- y que pueden ser dispuestas bien en el contrato de trabajo²⁰ o bien en el convenio colectivo²¹, pero en cualquier caso son condiciones que modulan cualitativa y cuantitativamente el objeto del contrato²².

Partiendo de esta libre disposición por contrato de las condiciones en que se va a desarrollar la prestación de trabajo, o partiendo de su aplicabilidad por remisión a lo negociado colectivamente, lo cierto es que nuestro Ordenamiento jurídico regula mecanismos para su eventual modificación, como son los arts. 40 y 41 LET que excepcionan el régimen general de modificación de los contratos -art. 1.271 y ss. Cº civil- o de los convenios -Título III LET- y cuya finalidad es modificar unas condiciones ya existentes por contratadas.

Así, la contratación de una jornada completa o incompleta de trabajo atañe a la cuantificación del objeto del contrato y puede verse alterada no sólo por el acuerdo de voluntades sino también por decisión empresarial²³ al amparo del art. 41 LET que lo

19. La clasificación profesional se realiza en el contrato de trabajo aunque el art. 16.4 LET se remita a la contratación colectiva: Vid. ALONSO OLEA, M. y BARREIRO GONZÁLEZ, G.: "El Estatuto de los Trabajadores. Texto Actualizado, Jurisprudencia. Comentario", 3º ed., Madrid 1991, p. 96.

20. A modo de ejemplo, Vid. S.S.T.C.T. 14 mayo 1982 (A. 2224), 18 septiembre 1982 (A. 5024), 20 abril 1983 (A. 3361) o, 3 mayo 1983 (A. 3846) conociendo supuestos de cláusulas contractuales que modulaban el rendimiento y su operatividad en relación con extinciones contractuales o despidos justificados; Vid. S.S.T.C.T. 28 octubre 1982 (A. 5768), 23 diciembre 1982 (A. 7730) o, 26 enero 1987 (A. 2036) sobre cláusulas contractuales de movilidad geográfica; y Vid. S.S.T.C.T. 13 mayo 1987 (A. 9981), 4 junio 1989 (A. 12257), 12 noviembre 1987 (A. 24849) o la S.T.S.J. Andalucía 22 julio 1989 (R.L. Ref. 23 de 1991-I), sobre cláusulas contractuales de modulación del régimen de la jornada de trabajo.

21. Es tradicional la reserva de "un campo de actuación exiguu a la voluntad de las partes expresada en el contrato de trabajo": Vid., por todos, CRUZ VILLALÓN, J.: "Las modificaciones de la prestación de trabajo", Madrid 1983, pp. 67 y 68.

22. Esta modulación vendría limitada por la exigencia legal de determinación del objeto cierto en el contrato de trabajo: Vid.: PÉREZ DE LOS COBOS ORHUEL, F.: "Autonomía individual y determinación del objeto del contrato de trabajo", A.L. Ref. XXVIII, del núm. 21 de 1992, p. 381.

23. "La inalterabilidad del objeto del contrato de trabajo quiebra en parte en derecho laboral por razón del llamado poder de dirección"... (porque)... "no se está variando su contenido o modificando las condiciones estipuladas sino actuando dentro de lo previsto legal o convencionalmente": Vid., en este sentido S.S.T.C. de 4 junio 1987 (A. 12257) y de 17 septiembre 1987 (A. 19306).

permite, pues cita, aunque a modo ejemplificativo, que serán sustanciales la jornada de trabajo²⁴ -art. 41.1 a)-, el horario -art. 41.1 b)-, el régimen de trabajo a turnos -art. 41.1 c)-, el sistema de remuneración -art. 41.1 d)-, el sistema de trabajo y rendimiento -art. 41.1 e)- y las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley Estatutaria -art. 41.1 f)-, todas ellas de derecho dispositivo por convenio colectivo y/o por la autonomía individual contractual en sus estrictas relaciones.

Lo que ha hecho nuestro Ordenamiento jurídico, que ha impregnado al contrato individual del principio de fijeza como mecanismo garantizado legalmente y protector de la contratación fija frente a la temporal, es trasladar esta idea ante la posibilidad legal de que las condiciones sustanciales en que se desarrolla la prestación laboral puedan ser alteradas, pues ello no impide, sino que garantiza, la persistencia del vínculo contractual. En efecto, ante cualquier modificación de las condiciones sustanciales de trabajo el trabajador cuenta con la posibilidad de que su vínculo laboral perviva²⁵ con la condición modificada o que se extinga con la indemnización correspondiente²⁶. El hecho de que una de sus condiciones sustanciales se vea alterada por este cauce y la posibilidad que ofrece la Ley de poder extinguir el contrato, implica que el vínculo sigue existente a pesar de la modificación²⁷. Lo contrario llevaría al absurdo. Es decir, suponer un cambio de horario o de funciones o de sistema de rendimiento o jornada que acarree un nuevo contrato sería tanto como permitir al art. 41 LET una función constitutiva de una nueva relación contractual, y ya hemos puesto de manifiesto que este precepto parte siempre de la existencia de una relación contractual y por tanto no puede crear un vínculo, sino sólo modificar las condiciones existentes en el mismo²⁸.

24. La referencia de si es o no modificación sustancial es de tipo legal puesto que el propio legislador es quien incardina la modificación de la jornada de trabajo dentro de las sustanciales sin poner límites o cuantificar su importe: Vid. S. Juzgado Social nº 1 Oviedo de 28 septiembre 1995 (A.L. Ref. 98 del núm. 2 de 1996).

25. El art. 41 parte no de regular la constitución de la relación laboral sino de la posibilidad de modificar la relación ya constituida, de aquí la ubicación sistemática del precepto que no está en la Sección 3º del Cap. 1º de la LET -elementos y eficacia del contrato- del Tít. Primero -De la relación individual de trabajo- sino en la Secc. 1º -Movilidad geográfica y funcional- del Cap. 3º -Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo-.

26. Antes de la Reforma legislativa operada por la Ley 11/94, el trabajador al amparo del art. 1.124 del Código Civil podía impugnar la decisión empresarial de modificación de sus condiciones de trabajo con la alternativa entre la acción extintiva de su contrato e indemnización consiguiente, y la acción de restablecimiento del contenido del contrato.

27. Cfr. MARIN CORREA, J. M.: "La igualdad de naturaleza entre el contrato a jornada completa y el contrato a tiempo parcial", A.L. Ref. 1989 del núm. 48 de 1995, p. 3891. Vid. S. Juzgado Social Madrid nº 33 de 4 abril 1995 (A.L. Ref. 1178 de 1995-2). Vid. CRUZ VILLALÓN, J.: "El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma de 1994", R.L. nº 17 y 18 de 1995, p. 125, en el sentido de que no cabe en el art. 41 ninguna modificación extintiva.

28. S.T.S.J. Andalucía 22 julio 1989 (R.L. Ref. 23 de 1991-I).

III. EL TIEMPO DE DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO

1. La jornada completa

Al ser el objeto del contrato de trabajo la prestación misma del trabajo, y no la de un número de días u horas concretas, la fijación del tiempo de trabajo y la colocación de las horas de trabajo son condiciones que modulan el objeto mismo de la prestación; por ello, con relación al tiempo de la prestación, nos referimos a la jornada de trabajo -a su número, su distribución y a sus descansos, principalmente- y al horario de trabajo, es decir a esa colocación²⁹ de las horas de trabajo cada día, conociendo la hora de entrada y salida, las interrupciones y pausas, etc.

El tiempo de duración de la jornada de trabajo es una condición que puede ser referida a un contrato indefinido cuanto a otro temporal, de tal suerte que la mayor o menor jornada de trabajo, o lo que es lo mismo la realización completa o parcial de la prestación laboral, es una condición o circunstancia añadida al objeto del contrato de trabajo. De igual modo, otras condiciones del contrato -sea indefinido o temporal- como la concreta colocación de las horas convenidas o contratadas en los respectivos días, semanas, etc., la asignación de turnos, las funciones a desempeñar por el trabajador, el sistema de trabajo y rendimiento, el lugar de realización de la obligación, etc., van a modular la prestación de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativamente, como ya hemos indicado.

La nueva redacción dada al art. 41 LET concibe la modificación en un sentido amplio, pues permite considerar como modificaciones sustanciales no solo las condiciones de trabajo sino también las que operan sobre el contenido mismo de la prestación, es decir la alteración sustancial de funciones, habiéndose logrado un cauce amplio de modificación tanto del objeto como de las condiciones de la prestación laboral, y ello en aras al logro por la empresa de una más adecuada organización de sus recursos, viéndose así favorecida su posición competitiva en el mercado o su capacidad para dar mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La técnica modificativa del art. 41 LET dispuesta por el legislador, dejando ahora a un lado las condiciones sustanciales contratadas directamente por el trabajador³⁰,

29. Término o expresión así utilizada por ALFONSO MELLADO, C.L.: "Jornada y ordenación del tiempo de trabajo", en *La Reforma Laboral*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, p. 78.

30. Ya que el art. 41 no es de aplicación a aquellos casos en que expresamente se conviene en el contrato, es decir en que se incluye en su contrato la posibilidad de que la prestación de los servicios se realice de una forma u otra (posibilidad que en tanto en cuanto no afecte a normas mínimas o a derechos irrenunciables es perfectamente admisible) ya que entonces el empresario haciendo uso de tal facultad concedida en el contrato, no está variando su contenido o modificando las condiciones estipuladas, sino actuando dentro de lo previsto o convenido": Vid.: S.T.C.T. 4 junio 1987 (A. 12257) y S.T.S.J. Andalucía 4 junio 1987 (R.L. Ref. 23 de 1991-I).

es para el campo de las condiciones esenciales y generales convenidas colectivamente de esa forma y de manera uniforme, en donde no se pueden prever los ajustes pormenorizados y circunstanciales de especial importancia en un sistema productivo que por sus características exige una gestión diferenciada y particularizada de condiciones de trabajo, atendiendo a situaciones singulares y necesidades imprescindibles. Condiciones sustanciales de derecho dispositivo por la negociación colectiva que ahora tienen su reflejo, también de carácter dispositivo en el art. 41 LET³¹.

La jornada de trabajo como condición sustancial en que se desenvuelve la prestación laboral ha sido considerada como una condición de trabajo que se sobreentendía era contratada siempre de forma completa en todo contrato individual, bien diaria, semanal o anualmente según la previsión contenida en las normas convencionales, y que constituía la jornada ordinaria, habitual o normal a realizar por todos los trabajadores sujetos a contratación bien indefinida (hasta 1980) o bien temporal (a partir del desarrollo del art. 15 LET/80). Por ello, cuando nuestros Tribunales estudian supuestos de modificación de la jornada de trabajo al amparo y bajo la técnica del art. 41.1 a) LET, a pesar de que en ese precepto legal no hay distingo alguno sobre la medida cuantitativa en que puede resultar afectada³², parten del dato de suponer eventuales modificaciones en una jornada completa de trabajo, y por ello su análisis se contrae a la posibilidad de la alteración de su régimen³³ más que a la even-

31. Acerca del carácter sustancial de la modificación, existen declaraciones generales como “aquella de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral... pasando a ser otras distintas de modo notorio: Vid. en este sentido las S. S.T.S. 17 marzo 1986 (A. 2004), 3 diciembre 1987 (A.L. Ref. 294 de 1988-1) o la de 6 febrero 1995 (A.L. Ref. 914 del núm. 25 de 1995).

32. La diferencia entre las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo y las que no lo son no se apoya en la entidad de la variación sino en la condición contractual sobre la que incide la variación, de tal suerte que una modificación cuantitativa de una de las condiciones o materias enunciadas sería esencial por incidir en uno de los supuestos del art. LET: Vid. doctrina correctora en S.T.C.T. 17 marzo 1986 (A. 2004) y S.T.S. 3 diciembre 1987 (A.L. Ref. 294 de 1988-1), por todas. Vid. RIVERO LAMAS, J.: “La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la jurisprudencia”, A.L. Ref. XXVI, del núm. 26 de 1989, pp. 336 a 339 principalmente, y RAMIREZ MARTINEZ, J. M.: “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo: planteamientos jurisprudenciales”, A.L. Ref. XXVI, del núm. 23, de 1991, pp. 299 y 300.

33. Cfr. S.S.T.C.T. 26 marzo 1985 (A. 2099), sobre cambio de rotación semanal de turnos con cambio de días de descanso; 16 diciembre 1986 (A. 13912), sobre cambio del régimen de jornada; 26 abril 1986 (A. 2820), sobre cambio de jornada partida a continuada; 22 junio 1987 (A. 13643), sobre cambio de turnos y jornada; 9 febrero 1988 (A. 64), sobre cambio de distribución de las horas; 20 julio 1988 (A. 4963), sobre cambio de puesto de trabajo que conlleva cambio de jornada y salario; 5 mayo 1988 (A. 3457), sobre cambio de descansos en la jornada; 28 septiembre 1988 (A.5637), sobre cambio de jornada en un traslado; 10 noviembre 1988 (A. 7068), sobre cambio de los descansos; 25 enero 1989 (A. 445), sobre cambio de turno y jornada; Vid. S.S.T.S.J. de, Madrid 14 junio 1989 (A. 363), sobre cambio de turno y jornada; Castilla y León 12 diciembre 1990 (A. 2396), sobre cambio de funciones y cambio de jornada; Navarra 20 febrero 1990 (A. 2034), sobre cambio de puesto de trabajo y cambio de horario; Navarra 6 septiembre 1991 (A. 4832) sobre cambio de turno y de jornada; Galicia 25 junio 1991 (A. 3726), sobre el cambio del cómputo de las horas anuales; Andalucía 3 abril 1991 (A. 2703), sobre cambio de la hora de en-

tual posibilidad de su alteración cuantitativa por ese cauce legal. Sin embargo, respecto a las demás condiciones que enumera el art. 41 LET no hay obstáculo alguno a la hora de alterar su intensidad siempre, claro está, que se respete la retribución que tenía el trabajador³⁴.

La modificación de la jornada de trabajo según reza el apartado a) del art. 41.1 LET se convirtió en modificación del régimen de jornada, a modo y manera de lo previsto y querido por la Ley en los apartados c) d) y e) del mismo artículo, cuando el legislador si sólo hubiese querido establecer la posibilidad de una modificación cualitativa de la jornada lo hubiese llamado por su nombre -régimen o sistema de jornada-, y sin embargo la referencia a “la jornada” es amplia, al igual que respecto al horario o las funciones donde el legislador viene a autorizar también su modificación con máxima amplitud cualitativa y cuantitativa siguiendo, naturalmente, los presupuestos de fondo y forma señalados en el mismo precepto.

2. La jornada parcial: el género y las especies

Esta situación obedecía, a mi juicio, a la posición legislativa que hasta la Reforma laboral de 1994 ha ocupado la contratación a tiempo parcial.

La posibilidad de contratación de una jornada incompleta o parcial dentro del contrato de trabajo aparece por primera vez en nuestro Ordenamiento jurídico a partir de la Ley Estatutaria de 1980 -art. 12- como un tipo general de contrato en que se entendía que el trabajador prestaba sus servicios durante un determinado número de días al año, al mes o a la semana o durante un determinado número de horas, respectivamente, inferior a los dos tercios de las consideradas como habituales en la

trada; Andalucía 11 diciembre 1989 (A. 227), Madrid 30 enero 1990 (A. 246) y 27 febrero 1990 (A. 474), Navarra 28 junio 1990 (A. 2100), Aragón 22 marzo 1990 (A. 691) y P. Asturias 11 febrero 1991 (A. 1227), Madrid, 19 octubre 1995 (A.L. Ref. 416 del nº 9/1996) todas ellas sobre cambio del régimen de jornada continuada a partida. Vid. S.A.N. 3 febrero 1995 (A.L. Ref. 945 de 1995-1) para un supuesto de “reimplantación de la jornada continuada con relación a trabajadores que, aceptando anterior ofrecimiento de aquélla, había pasado a jornada partida, supuesto que constituye modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, cuya válida implantación requiere seguir el procedimiento del art. 41 LET”.

34. Vid. S.T.C.T. 27 septiembre 1983 (A. 7795) sobre el cambio de un batería solista a segundo batería; S.T.C.T. 5 marzo 1986 (A. 1442), sobre un cambio de puesto de trabajo a categoría inferior; 30 septiembre 1986 (A. 8605), sobre un dependiente al que se le asignaron funciones de portero o vigilante con previo acuerdo de los representantes legales que determinó la desestimación de la pretensión; y S.T.C.T. 26 octubre 1987 (A. 22913), sobre atribución permanente de trabajos correspondientes a categoría inferior de la que ostentaba, entre otras muchas. Vid. igualmente la S.T.S. 21 marzo 1989 (A.L. Ref. 817 de 1989) sobre un cambio de puesto de conductor-repartidor a peón de carga y descarga, produciéndose movilidad dentro del grupo pero sin respetar los derechos profesionales y titulación y el que sean funciones profesionales equivalentes y del mismo nivel dentro del grupo, por tanto perjudica la formación profesional en el sentido de que perjudica la promoción profesional.

actividad de que se tratase en el mismo período de tiempo. Añadiéndose, a continuación, que la cotización a la Seguridad Social se efectuaría a razón de las horas o días realmente trabajados.

No obstante, la posibilidad de acceder a este tipo de contratación se veía muy limitada por el contenido de la Disposición transitoria tercera del mismo Estatuto de 1980, en el sentido de que en tanto persistiesen las actuales circunstancias de empleo, solo podían contratarse a tiempo parcial a los trabajadores perceptores de prestación de desempleo, a los que hubiesen agotado la percepción de la misma continuando en situación de desempleo, a los trabajadores agrarios que hubiesen quedado en desempleo y a los jóvenes menores de veinticinco años.

Era una fórmula, la de la contratación parcial, que afectaba en principio de forma negativa a la creación de empleo por la restricción del elemento subjetivo de la contratación. Pero esa fórmula fue considerada más adelante por el legislador de la Reforma de 1984 como un modo de promoción de empleo³⁵. Así, se procede a derogar aquella Disposición transitoria limitativa autorizándose desde entonces la contratación parcial a cualquier tipo de trabajador y para cualquier tipo de contrato, indefinido o temporal. La presunción de indefinición que ha imprimido carácter al contrato de trabajo también lo debía hacer, por tanto, al contrato de trabajo que no tuviese contratada la jornada completa, es decir al contrato a tiempo parcial³⁶; por ello, y en consecuencia, las causas de la contratación temporal han sido también de aplicación a la contratación de una jornada incompleta o parcial³⁷ hasta la Reforma legislativa de 1994 que ha ocasionado la liberalización de la autonomía individual a la hora de contratar jornada completa o parcial³⁸ y en paralelismo con la libertad de contratación indefinida o temporal³⁹.

A partir de la Reforma legislativa de 1984⁴⁰ la relación laboral a tiempo parcial se consideraba existente cuando la parcialidad no estuviese referida al año, es decir

35. Vid. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.: "La reforma del trabajo a tiempo parcial", A.L. núm. 3 de 1984.

36. Al respecto, S.T.S. 21 diciembre 1995 (Actualidad Aranzadi núm. 231, pp. 14 y 15) recogiendo la doctrina sentada en las S.S.T.S. de 10 mayo 1993 (A. 4046) y 21 septiembre 1993 (A. 6982), entre otras.

37. Art. 3.1º y 2º del Real Decreto 1991/1984, de 31 octubre por el que se regulan el contrato a tiempo parcial, el contrato de relevo y la jubilación parcial (BOE de 9 noviembre 1984), modificado -art. 10- por el Real Decreto 799/1985, de 25 mayo (BOE de 1º junio 1985).

38. Vid. S.T.S.J. Madrid de 28 septiembre 1995 (A.L. Ref. 146 del núm. 3, 1996). Vid. GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.: "El contrato a tiempo parcial", en AA.VV. La Reforma del mercado de trabajo: colocación, modalidades de contratación, protección por desempleo, Madrid, Ed. La Ley, 1994, pp. 91 y ss. Vid. Disp. Ad. Sexta de Ley 42/94 y art. 4º del R.D. 2.317/1993 sobre la imposibilidad de contratar parcialmente en aprendizaje, pero sí para fomento de empleo o en contratos en prácticas.

39. Cfr. BORRAJO DACRUZ, E.: "La función reguladora del contrato de trabajo ¿potenciación o crisis?", en A.L. Ref. X, núm. 8 de 1996, pp. 213 y ss.

40. Art. 12 LET de 1980 modificado por Ley 32/1984, de 2 agosto y desarrollado por R.D. 1991/84 de 31 octubre modificado por R.D. 799/85 de 25 mayo, citados.

cuando los servicios se prestasen durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad. Se trataba con ello de separar el contrato de trabajo común pero de jornada incompleta de aquellas otras especies de jornadas parciales referidas a supuestos muy concretos, a saber: a) el contrato indefinido para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa pero de carácter discontinuo, b) el contrato eventual por acumulación de tareas, circunstancias de mercado, exceso de pedidos, etc, cuya prestación de servicios se efectúa en determinadas épocas del año, y c) finalmente, el contrato efectuado para cubrir la jornada que deja el jubilado parcial.

Se ordenaba por el legislador la posibilidad de contratar bajo un contrato de trabajo común⁴¹ una jornada parcial -el género- que no debía identificarse con modalidades de jornadas parciales⁴² -las especies-, estas últimas referidas a contrataciones donde la referencia de parcialidad había que buscarla exclusivamente en el dato del año. Desde este punto de vista, se puede hablar de una jornada parcial de trabajo en sentido horizontal o bien en sentido vertical⁴³, para entender comprendidas bajo la primera acepción la realización de un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes inferiores a la jornada habitual, mientras que la prestación de servicios parcialmente de forma vertical se efectúa determinados días/meses a lo largo del o de los años.

Igualmente el legislador de 1984 indicaba que la cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados bajo el tipo común a jornada parcial, se efectuará en razón de las horas o días realmente trabajados.

El tipo común de contrato de trabajo a jornada parcial -el género- tuvo una aplicación práctica muy limitada. Las razones fueron las siguientes: para el trabajador, porque no satisfacía sus necesidades vitales al ser, en buena lógica, proporcionado su salario a la menor jornada⁴⁴. De este modo cubría principalmente situaciones de plu-

41. Vid. MERINO SOLDEVILLA, H.: "El trabajo a tiempo parcial", ed. Lex Nova, Valladolid, 1994, p. 155.

42. Así, puede consultarse la S.T.S.J. Cantabria 13 octubre 1989 (A.L. Ref. 84 de 1990-1) donde analiza la diferenciación entre el contrato a tiempo parcial "puro y simple", del contrato de relevo.

43. La doctrina se refiere a la "transversalidad de la contratación": Vid.: BAYLOS GRAU, A.: "Trabajo a tiempo parcial" en AA.VV. La Reforma del Mercado de Trabajo de 1994, ed. Marcial Pons, Madrid 1994, p. 142.

44. Vid. S.S.T.C.T. 8 febrero 1979 (A. 802) y 23 febrero 1978 (A. 1160) sobre supuestos de jornadas inferiores donde el salario mínimo interprofesional se redujo a prorrata. Vid. S.T.S.J. País Vasco 10 julio 1991 (A.L. Ref. 128 de 1992-1) que textualmente aduce "el establecimiento de jornadas inferiores a la normal (convenida colectivamente) es una posibilidad legal que trae como consecuencia una minoración proporcional del salario...".

riemplero o empleos marginales⁴⁵, no impidiendo, sino todo lo contrario, que el trabajador contratado con esa menor jornada tuviese todos los derechos individuales y colectivos⁴⁶ que la Ley y los convenios colectivos reconocían a los trabajadores a tiempo completo, pudiendo además llegar a transformar esa jornada parcial en jornada completa por acuerdo con el empresario⁴⁷.

Para el empresario, las razones de su escasa aplicación se cifraban principalmente en que no podía efectuar la cotización según los salarios abonados y percibidos sino sobre las bases mínimas del correspondiente grupo del baremo de cotización general, según la categoría ostentada por el trabajador⁴⁸, considerándose a estos efectos -no a los salariales que eran proporcionales- como un contratado a tiempo completo.

No hay régimen jurídico propio y específico para los contratados a tiempo incompleto bajo el tipo común de contrato parcial sino exclusivamente el régimen salarial proporcional a su jornada⁴⁹. Incluso la falta de forma escrita, que podía constituir carencia de un elemento específico de un contrato jurídicamente diferente por esta razón entre otras, no tuvo -en pie de igualdad con el contrato a jornada comple-

45. Cfr. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: "Derecho del Trabajo" 11º ed., F.D.U.C., Madrid 1989, p. 244, poniendo de relieve cómo al no pedir un mínimo de tiempo de trabajo el E.T., se aumentaba la marginalidad, con cita de la S.T.C.T. 10 diciembre 1985 (A. 6885) y la S.T.S. 6 junio 1987 (A. 4132). La primera de las decisiones judiciales ahora citada pone en evidencia esa marginalidad de la contratación a tiempo parcial al decir que el R.D. 3887/82 -que dio nueva redacción al art. 6.2º del R.D. 1445/82- no impedía la contratación temporal completa cuando se hubiese estado precedida de otras contrataciones pero a tiempo parcial. Se argumentaba que el art. 6.2º no estaba comprendido en el cap. I "Disposiciones comunes" sino en el II referido a "Contratos temporales a tiempo completo" y no podía extrapolarse ese artículo a otra Sección -la Sección segunda del cap. II- que se dedicaba a la contratación parcial.

46. Vid. a modo de ejemplo las S.S.T.C.T. de 27 enero y 15 marzo 1988 respecto al derecho al mismo número de horas como representantes unitarios de los trabajadores al amparo del art. 68. e) LET.

47. A pesar de que el art. 6º del R.D. 1991/84, de 31 de octubre establece esta posibilidad pero "teniendo en cuenta las condiciones previstas en los convenios colectivos", el principio de libertad autónoma de las partes debe prevalecer sobre el aspecto formal de esas disposiciones que incluso no constituyen normas de derecho necesario de obligatorio cumplimiento y observancia: Vid. RAMIREZ MARTINEZ, J. M.: "El trabajo a tiempo parcial", en Comentarios a las Leyes Laborales: Estatuto de los Trabajadores, Tomo III, pp. 251 y ss. Vid. S.T.S. de 15 diciembre 1994 (A.L. Ref. 704 del núm. 19 de 1995) que advierte que el dato de que sean los convenios colectivos los que completen un régimen jurídico para los contratos a tiempo parcial, faltando estas peculiaridades, no falta su régimen jurídico que se encuentra en la Ley que debe tener prioridad sobre los convenios.

48. Vid. BORRAJO DACRUZ, E.: "Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social", R.P.S. núm. 120 de 1988.

49. Puede verse la S.T.C.T. 5 febrero 1985 (A. 749) que se refirió a este contrato como contrato de trabajo común cuya especificación o nota característica era la contratación de menor jornada con las consecuentes manifestaciones anejas de salarios y coste de Seguridad Social principalmente. En igual sentido, Vid., S.S.T.S.J. del País Vasco 10 julio 1991 (A.L. Ref. 128 de 1992-2) y de Madrid 3 junio 1992 (A.L. Ref. 1306 del núm. 43 de 1992).

ta- repercusión alguna sobre aspectos contractuales o de Seguridad Social. En efecto, jugaba la presunción de indefinición del contrato a tiempo parcial ante la falta de formalización del mismo modo a como lo hacía en el contrato a jornada completa y con la evolución jurisprudencial que hemos señalado; y respecto a las consecuencias de esta falta de forma escrita sobre la cotización a la Seguridad Social, la evolución jurisprudencial también ha discurrido paralela a la dictada respecto a los contratos verbales a jornada completa, porque lo importante era la valoración real de lo efectivamente contratado⁵⁰.

Sin embargo, para las especies del género “contrato a tiempo parcial”, es decir, para aquellas jornadas parciales verticalmente contratadas respecto a la anual, el legislador sí dispuso un régimen jurídico propio a modo y manera al que ya había establecido para las modalidades de contratación temporal respecto a los contratos indefinidos que representaban las especies de su género “contrato a jornada completa”. Desde esta perspectiva el legislador ordenó cuidadosamente un régimen jurídico para los contratos a tiempo parcial específicos: a saber 1º.- el régimen de los trabajadores fijos pero discontinuos cuya jornada de trabajo era parcial respecto a la anual normal -art. 15.6º LET 1980-⁵¹; 2º.- el régimen del contratado en jornada parcial -anualmente considerada- dejada sin cubrir por el jubilado parcial -art. 12 LET de 1980 y R.D. 1991/84- y, 3º.- el régimen jurídico concreto aplicable a la parcialidad de la jornada anual contratada cuando respondiese a una eventualidad o acumulación de tareas, exceso de pedidos, circunstancias del mercado, etc. y cuya prestación

50. S.S.T.S. 5 marzo 1990 9A. 1823), 3 diciembre 1990 (A. 9703), 18 julio 1991 (A. 5997), 5 diciembre 1991 (A. 9025), 19 octubre 1994 (A.L. Ref.451 del núm. 13 de 1995) y 21 julio 1995 (A.L. Ref. 393 del núm. 9 de 1996) y 14 diciembre 1995 (R.L. Ref. 165 del núm. 4, 1996) en que se proclama que “resulta de total aplicación el sistema de cotización previsto en el art. 4º del R.D. 1991/84 de 31 de octubre a pesar de la exigencia de forma escrita y la presentación para su registro en la correspondiente Oficina de Empleo ya que el art. 5.3º de ese Real Decreto establece una mera presunción *iuris tantum* sobre el carácter indefinido del contrato, condicionado temporalmente mientras no se formalice por escrito. No es la inobservancia de la forma escrita la que impide aplicar aquel sistema especial de cotización a la Seguridad Social porque el precepto reglamentario -art. 5º R.D. 1991/84, citado- carece de cobertura legal, al atribuir a la no observancia de forma escrita en el contrato a tiempo parcial una consecuencia que la Ley 8/80 no prevé en su art. 8.2 con la consiguiente alteración de este sistema especial de cotización proclamado en el art. 12.2 LET, sino que es únicamente la no acreditación por parte de la empresa de que aquellos trabajadores hayan desarrollado una jornada inferior a los dos tercios de lo que es jornada habitual en la actividad lo que impide acoger la pretendida cotización...”. Este problema ha desaparecido en la actualidad ya que tras la derogación del art. 12 de la LET por la Ley 10/94 la inequívoca proclamación del art. 4.2 de ésta es de similar sentido a la del art. 12.2 de la LET, habiéndose derogado el art. 5 del R.D. 1991/94 por el R.D. 2317/94, de 29 diciembre, en cuyo art. 18.3 correlativo al art. 5.3 del precedente Real Decreto, ha desaparecido el inciso final sobre la no aplicación de la cotización proporcionada al tiempo de trabajo, si se omite la forma escrita del contrato.

51. Cfr. TARRAGA POVEDA, J.: “Los fijos discontinuos y el Derecho del Trabajo”, ed. PPU, Barcelona, 1991, esp. pp.38 y ss.

se efectuase en determinadas épocas del año -art. 15.1, a) b) c) y d) LET y RD 2.104/1985, de 21 noviembre-⁵².

Así como el contrato común a tiempo parcial tiene idéntica naturaleza jurídica que el contrato a tiempo completo, respecto a las modalidades o especies del contrato común parcial se puede aducir una naturaleza y régimen jurídico propio representado por sus especiales y concretas circunstancias en que cada uno de esos tipos de jornadas parciales -anuales- se desenvuelve; especialidades que, sin embargo, no se dan respecto al contrato común parcial, donde únicamente la naturaleza del trabajo será la que determine la duración del vínculo⁵³ -indefinido o temporal-.

Desde esta perspectiva, lo único que diferencia el contrato de trabajo común a jornada completa o a jornada parcial es precisamente la realización, por contratación, de una mayor o menor jornada respecto a la habitual o normal de la actividad de que se trate y que puede corresponder con la convenida colectivamente. Y, si al amparo de la legislación de la época se podía contratar jornadas inferiores a los dos tercios de la ordinaria, no sólo podía aparecer a la vida jurídica esa menor jornada por el hecho de la contratación inicial, sino también por la posibilidad de la eventual modificación cuantitativa de la completa.

IV. LA MODIFICACIÓN DE LA JORNADA COMPLETA EN PARCIAL

El art. 41 LET ha permitido siempre la modificación de la jornada de trabajo y nuestros Tribunales de justicia en los escasos supuestos que conocieron de su alteración cuantitativa -de jornada completa a parcial-, además de considerar esa modificación, a la hora de aplicación de la técnica del art. 41 LET, como una modificación sustancial de una de las condiciones de trabajo⁵⁴, han partido en estos casos del dato

52. La igualdad de naturaleza jurídica entre los fijos discontinuos y periódicos y los eventuales para las mismas tareas ha sido puesta de manifiesto por la S.T.S. de 18 diciembre 1991 (A. 9081 en unif. doctrina).

53. Vid. BORRAJO DACRUZ, E.: "Guía de la contratación temporal", A.L. núm. 23, 1985, p. 1.163.

54. S.S.T.C.T. 7 abril 1987 (A. 7578), 15 diciembre 1987 (A. 28268) 25 mayo 1989 (A. 3389) y 12 enero 1988 (A. 869). Vid. S.S.T.S.J. de Cataluña 20 noviembre 1989 (A. 2456), de Madrid 25 enero 1990 (A. 236), de Valencia 31 enero 1990 (A. 3553). Vid. en el mismo sentido S.S.T.S.J. de C. Valenciana 11 mayo 1991 (A. 3555) y de Andalucía 3 abril 1991 (A. 2703), o la S. Juzgado Social nº 1 Oviedo de 28 septiembre 1995 (A.L. Ref. 98 del núm. 1 de 1996). Vid. S. Juzgado Social nº 33 Madrid de 4 abril 1995 (A.L. Ref. 1178 de 1995-2) y Comentario a la misma por CREAL para un supuesto de reducción de jornada y salario considerada aquella modificación como sustancial y al amparo del art. 41 LET. Vid. supuestos de ampliación de jornada bajo el cauce del art. 41 LET: S.S.T.S.J. de Madrid 13 marzo 1990 (A. 1172) y de 6 noviembre 1991 (A.L. Ref. 473 de 1992-2). Vid. S.T.S.J. País Vasco 1 diciembre 1994 (A.L. Ref. 596 del núm. 16 de 1995) que con toda claridad manifiesta que "al no contener la norma (art. 41) especificaciones sobre si los cambios de jornada se refieren al aspecto cualitativo o cuantitativo resulta de aplicación el criterio rector de ponderación de los intereses pugnant e de evitación del mayor perjuicio que generaría la

de ausencia de ruptura del vínculo contractual⁵⁵ y, por tanto, de la innecesariedad de modificación extintiva -ajena al cauce del art. 41 LET-. Sin embargo la modificación de la jornada de completa a parcial puede suponer una novación extintiva cuando aquel cambio resulte de la especificidad o modalidad del contrato a tiempo completo de que se trate⁵⁶ a otro también específico de jornada parcial, en donde la naturaleza jurídica diferenciada viene de la mano de esa concreta particularidad de

solución alternativa a fin de cumplimentar las normas de buena fe exigibles en el ejercicio de los derechos y la jurisprudencia se debe a ellos al interpretar las normas (arts. 1.582 Cº civil y 11.1º LOPJ)”. Otro supuesto de jornada a tiempo parcial estipulada en el contrato de trabajo que supone “una condición de trabajo establecida a título individual y la modificación de esta condición exige notificación al trabajador afectado y a los representantes legales con una antelación de treinta días”: S. Juzgado Social nº 2 Toledo de 7 noviembre 1994 (A.L. Ref. 1046 del núm. 28 de 1995).

55. S.S.T.C.T. 17 mayo 1982 (A. 2877) y 27 mayo 1987 (A. 11346). Vid. S.S.T.S.J. de Madrid 6 noviembre 1991 (A.L. Ref. 473 de 1992-2), 21 octubre 1994 (A.L. Ref. 272 del núm. 7 de 1995) y 21 febrero 1995 (A.L. Ref. 1097 del núm. 29 de 1995), de Galicia 24 julio 1995 (A.L. Ref. 1989 del núm. 48 de 1995) y S. Juzgado Social nº 33 de Madrid 4 abril 1995 (A.L. Ref. 1178 del núm. 30 de 1995). Vid. en contra, S.T.C.T. de 3 octubre 1987 (A. 20615) que consideró a la modificación cuantitativa de la jornada de trabajo como transformación de la relación laboral y no de una de sus condiciones, así como la S. Juzgado Social nº 1 Palencia de 16 diciembre 1994 (A.L. Ref. 277 de 1995-1) y la S.T.S.J. Islas Baleares 22 marzo 1995 (A.L. Ref. 730, del nº 19 de 1995). Algunas decisiones del Tribunal Supremo adujeron la naturaleza extintiva de la relación contractual -S.T.S. 21 julio 1992 (A. 5645)- pero era un supuesto de conversión de un contrato parcial en otro a tiempo completo pero que no obedecía a una imposición del empresario sino a una promesa unilateral negociada en convenio colectivo que, pese a no aparecer aceptada ni reclamada por el trabajador en orden a su efectividad, se pretendía por éste se le diese eficacia solicitando el abono de las cantidades adicionales que les hubiesen correspondido. Esta decisión del Tribunal Supremo ahora comentada no puede ser esgrimida en defensa de la tesis de la novación extintiva entre uno y otro contrato, como así lo hace el sector doctrinal que define la distinta naturaleza jurídica y por tanto la necesidad de consentimiento individual: Vid. ALFONSO MELLADO, C. y otros, op. cit., p. 118. El mismo sector doctrinal cita la S.T.C.T. 22 noviembre 1988 (A. 7219) que requería un pacto novatorio extintivo para pasar de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, pero ello obedeció al cumplimiento de un acuerdo entre las dos partes de dar por terminado un contrato y suscribir otro: el *animus novandi* resultó por expresa voluntad de las partes. Estos argumentos que rebaten los dos fallos judiciales citados -S.T.S. 21 julio 1992 y S.T.C.T. 22 noviembre 1988- se encuentran en la S.T.S.J. Galicia 24 julio 1995 (A.L. Ref. 1989, del núm. 48 de 1995), citada.

56. Vid. S.T.C.T. 22 noviembre 1988 (A. 7219), para un caso contrato de fomento de empleo y posteriormente otro a tiempo parcial temporal causal. Vid. S.T.S.J. de Canarias 21 enero 1994 (A. 190) sobre existencia de novación contractual entre un contrato a tiempo parcial a otro causal de duración determinada; de la Rioja 26 enero 1994 (A. 29) entre un contrato de obra o servicio determinado y otro posterior indefinido; de Canarias 11 marzo 1994 (A. 933) entre un contrato de fomento de empleo y otro de interinidad; de Canarias 12 abril 1994 (A. 1623) entre contratos temporales que obedecen a distintas causas; de Madrid 2 septiembre 1994 (A. 3580) de contrato temporal a indefinido; de Andalucía 16 febrero 1995 (A. 437) de contrato temporal a interinidad; de La Rioja 22 marzo 1995 (A. 874) de un contrato de interinidad por sustitución a otro de interinidad por vacante; de Canarias 16 mayo 1995 (A. 1846) de contrato en prácticas a contrato de fomento de empleo; de Andalucía 2 octubre 1995 (A.L. Ref. 347 de 1996) porque hay diversidad de objeto y causa en el contrato, como para el supuesto de novación extintiva entre un contrato por lanzamiento de nueva actividad y otro posterior para obra o servicio determinado. En ambos contratos las jornadas podían ser completas o parciales; de Baleares 20 octubre 1995 (A. 3631) de indefinido y jornada completa en fijo discontinuo a jornada parcial (antes de la Reforma legislativa).

unos y otros que se sale del molde común del contrato de trabajo, sea a jornada completa o a jornada parcial, o cuando entre las partes contratantes exista *animus novandi*⁵⁷.

El contrato común a tiempo parcial, tras la Reforma legislativa de la LET, se amplía a las contrataciones parciales que respecto del dato del “año” correspondían en la anterior legislación a los trabajadores fijos de carácter discontinuo. El actual art. 12 LET⁵⁸ considera existente la contratación a tiempo parcial cuando se presten servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al considerado habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo. Por ello al suprimirse el límite de los dos tercios de jornada habitual como tipo de contratación parcial y añadirse la referencia de cómputo horario al año, sólo quedarían como supuestos específicos⁵⁹ de contratos a tiempo parcial los referidos a su temporalidad -por alguna de las causas del art. 15 LET- y el contrato de relevo⁶⁰, supuestos ambos en donde las partes elevan a causa el móvil subjetivo de la contratación estableciendo de esa manera como causa determinante de la misma el aspecto cuantitativo de la obligación.

De ello resulta que, salvo las especificaciones contractuales parciales, ya no hay un contrato de trabajo a tiempo parcial sustancialmente diferente del contrato a jornada completa. Cualquier contrato de jornada completa es el mismo contrato cuando esa condición se vea modificada por una reducción introducida por cualquier mecanismo legal⁶¹.

Por otro lado y por lo que se refiere a la temporalidad del contrato común a tiempo parcial es de lógica aplicación a éste las mismas normas jurídicas que al contrato común a jornada completa. Ya se contrate la jornada completa o parcial, la voluntad contractual será libre para prestar su consentimiento al límite de duración del vínculo -sin causa⁶²-, o con justificación en alguno de los motivos que sin carácter ex-

57. S.T.C.T. 22 noviembre 1988 (A. 7219); Vid., igualmente, S.T.S.J. Madrid 6 noviembre 1991 (A.L. Ref. 473, 1992-2); S. Juzgado Social nº 2 Toledo 7 noviembre 1994 (A.L. Ref. 1046 del núm. 28 de 1995); S. Juzgado Social nº 26 Madrid 9 octubre 1995 (A.L. Ref. 99 del núm. 2 de 1996) y S. Juzgado Social nº 20 Madrid 30 mayo 1995 (A.L. Ref. 1665 del núm. 40 de 1995). Por la doctrina, Vid.: ALFONSO MELLADO, C. y otros en R.L. núm 1 de 1995.

58. Precepto que proviene del R.D. 2317/1993, de 29 diciembre -arts. 18 a 20-.

59. No supondría especificidad alguna respecto al contrato parcial común el hecho de la contratación inferior a doce horas semanales o cuarenta y ocho al mes, dado que es sólo el sistema de protección social el que es distinto. En este sentido, Vid. MARÍN CORREA, J. M.: “La igualdad de naturaleza...”, op. cit. p. 3892. No obstante, alguna decisión judicial considera que ello lo hace salirse del tronco común del contrato a tiempo parcial: Vid. S.T.S.J. Galicia 24 julio 1995 (A.L. Ref. 1989, del núm. 48 de 1995).

60. Vid. R.D. 1991/84 de 31 octubre parcialmente en vigor por la Disp. transit. cuarta de la LET.

61. Cfr. MARÍN CORREA, J. M.: “La igualdad de naturaleza...”, cit., p. 3892.

62. Véase la S.T.S. 21 diciembre 1995 (Actualidad jurídica Aranzadi nº 231) que supone la correcta interpretación y aplicación del art. 15.1º de la nueva LET y que deja sin efecto la doctrina aplicativa de la anterior redacción contenida en el mismo precepto, entre otras en las S.T.S. 10 mayo 1993 (A. 4046) o 21 septiembre 1993 (A. 6892). Ha seguido la interpretación dada por el Tribunal Supremo al nuevo art. 15.1 LET la S.T.S.J. Madrid 28 septiembre 1995 (A.L. Ref. 146 del núm. 3 de 1996).

haustivo establece el art. 15 LET⁶³, supuestos ambos en que puede presentarse el contrato a tiempo parcial común, pero no las especies del mismo, ya referidas.

El legislador de 1994 ha llevado a cabo una reconversión de la contratación común a tiempo parcial como posible alternativa a la efectuada a tiempo completo, que va a permitir mediante el cómputo anual de la jornada adaptar los sistemas de organización de trabajo a las necesidades productivas y a las circunstancias personales o familiares del trabajador⁶⁴. No existe régimen jurídico diferenciado respecto del contrato común a tiempo completo, sino tan sólo la diferencia cuantitativa de la jornada y la percepción proporcional de salario⁶⁵.

Ahora -quizás- podamos entender⁶⁶ que sean los principios de equiparación y proporcionalidad los que en el contrato común parcial están referidos obviamente al período de prestación de servicios efectivos, ya que esa contratación parcial es realizada de forma horizontal⁶⁷. En uno y otro contrato de trabajo común, a jornada completa o parcial, hay libertad de forma ya que las reglas específicas dictadas por el legislador para la contratación a tiempo parcial no suponen requisito imprescindible para que operen sus efectos -contractuales y de Seguridad Social⁶⁸-. Igualmente, en uno y otro puede incidir la negociación colectiva pero no es imprescindible que, respecto del contrato a tiempo parcial, aquélla regule obligatoriamente peculiaridades ni menos que necesite completar un marco regulador para el mismo, ya que su régimen jurídico se encuentra en la Ley Estatutaria que además prevalece sobre el convenio colectivo⁶⁹. Y, finalmente las reglas específicas en materia de Seguridad Social

63. Exceptuado el contrato de aprendizaje tras la Ley 42/94, según ya hemos puesto de manifiesto.

64. Es una de las finalidades de la Reforma legislativa del contrato a tiempo parcial según se manifiesta así en la Exposición de Motivos del R.D.L. 18/1993, de 3 diciembre.

65. Vid. art. 2º R.D. 1991/84 de 31 octubre que identifica a los trabajadores vinculados bajo una u otra modalidad en todos los derechos en general incluida la antigüedad, salvo criterios de proporcionalidad en cuanto a salarios, horas extraordinarias, etc.

66. Los argumentos que se exponen ahora como neutralizados fueron esgrimidos por un sector doctrinal a favor de mantener la existencia de un régimen jurídico propio para los contratos a tiempo parcial y de ahí deducir una naturaleza jurídica diferenciada respecto de los contratos a jornada completa: Vid. ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: "Sobre la posibilidad de conversión....", cit., pp. 116 y 117 principalmente.

67. S.T.S.J. Navarra 25 septiembre 1995 (A.L. Ref. 487, del núm. 11 de 1996). No así respecto a la contratación parcial específica -verticalmente considerada (supuestos de contratos parciales temporales o parciales de relevo- donde se observan los principios de equiparación y proporcionalidad al período de vigencia del contrato.

68. Vid. S.S.T.S. 5 marzo 1990 9A. 1823), 3 diciembre 1990 (A. 9703), 18 julio 1991 (A. 5997), 5 diciembre 1991 (A. 9025), 19 octubre 1994 (A.L. Ref.451 del núm. 13 de 1995) y 21 julio 1995 (A.L. Ref. 393 del núm. 9 de 1996) y 14 diciembre 1995 (R.L. Ref. 165 del núm. 4, 1996) citadas.

69. Vid. S.T.S. de 15 diciembre 1994 (A.L. Ref. 704 del núm. 19 de 1995) que advertía que el dato de que sean los convenios colectivos los que completen un régimen jurídico (art. 19 R.D. 2317/1993, de 29 diciembre) para los contratos a tiempo parcial no impide que faltando estas peculiaridades, falte su régimen jurídico, ya que se encuentra en la Ley que debe tener prioridad sobre los convenios.

radican en el principio de la proporcionalidad de cotización con las horas trabajadas y correlativamente entre aquélla y las prestaciones correspondientes⁷⁰.

Esta reconversión del contrato a tiempo parcial -identificable plenamente con el contrato a jornada completa⁷¹- hace que la mayor o menor jornada pueda ser no solo objeto de contratación inicial o de posterior novación contractual -modificativa o extintiva- de jornada completa a incompleta⁷², sino que además y en ausencia de la vo-

70. Ya que los días de cotización exigibles se determinarán en equivalencia a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate: Vid. art. 40 Ley 42/94 de 30 diciembre en relación con el art. 4.3 de la Ley 10/94 de 19 mayo. Vid. LOUSADA AROCHENA, J. F.: "Medidas laborales de la Ley 42/94, de 30 de diciembre: Comentarios de urgencia", A.L. Ref. XV del núm. 16 de 1995, pp. 234 a 240 principalmente. La Jurisprudencia aplica, de igual modo, estos criterios de equiparación y proporcionalidad a la hora del cálculo del período de carencia para las diversas prestaciones de la Seguridad Social: así, Vid. S.S.T.S.J. de Cataluña 4 mayo 1994 (A.L. Ref. 96 del núm. 3 de 1995), de Madrid 8 noviembre 1994 (A.L. Ref. 360 del núm. 10 de 1995), de Galicia 26 diciembre 1994 (A.L. Ref. 581 del núm. 16 de 1995), del País Vasco 18 abril 1995 (A.L. Ref. 1425 del núm. 35 de 1995), de Navarra 25 abril 1995 (A. 1350), y S.T.S. 6 marzo 1995 (A. 1749) todas ellas sobre la prestación de desempleo. Vid. S. Juzgado Social nº 33 Madrid 16 diciembre 1994 (A.L. Ref. 686 del núm. 18 de 1995) sobre compatibilidad de desempleo y trabajo autónomo parcial. Vid. S.S.T.S. 10 marzo 1992 (A. 1406) y 26 mayo 1993 (A. 6374) y S.S.T.S.J. de Cataluña 22 junio 1994 (A. 2597), de Andalucía 8 noviembre 1994 (A. 4253), de Madrid 26 enero 1995 (A.L. Ref. 957 del núm. 26 de 1995), de Galicia 14 junio 1995 (A.L. Ref. 1610 del núm. 39 de 1995), todas ellas sobre la prestación de incapacidad temporal. Vid. S.S.T.S.J. de Cataluña 12 julio 1994 (A. 3044) y 29 noviembre 1994 (A. 4416), ambas sobre jubilación. Vid. S.S.T.S. 25 marzo 1994 (A. 2636) y 21 septiembre 1995 (A.L. Ref. 11 del núm. 1 de 1996) y S.S.T.S.J. de Cataluña de 13 septiembre 1994 (A. 3494) y 4 septiembre 1995 (A. 3495), todas ellas sobre prestación de invalidez permanente total. Vid. S.T.S. 23 septiembre 1994 (A.L. Ref. 373 del núm. 11 de 1995) sobre prestación de invalidez absoluta. Vid. S.T.S. 7 marzo 1994 (A. 2544) sobre prestación de orfandad. Sobre la prestación por desempleo existen todavía deficiencias legales que no han sido objeto de adaptación a la nueva regulación legal: al respecto y poniéndolo de manifiesto es significativa la S.T.S.J. de Cantabria de 14 junio 1996 (A. 1709)

71. Vid. art. 2 R.D. 1991/84 sobre igualdad de derechos del contratado parcial con el completo. Vid. S.T.S.J. Galicia 24 julio 1995 (A.L. Ref. 1989 del núm. 48 de 1995).

72. Puede verse la S.T.C.T. de 22 noviembre 1988 (A. 7219) citada, en donde se declara no haber infracción del art. 41 LET al no tratarse de una novación modificativa sino de una novación extintiva porque las partes estuvieron acordes en dar por terminado el anterior contrato a jornada completa y, previa oferta nominativa en la Oficina de Empleo suscribieron un nuevo contrato a tiempo parcial. Vid. S.T.S.J. Galicia 24 julio 1995 (A.L. Ref. 1989 del núm. 48 de 1995) que en su F. Jco. Segundo y argumentando sobre esa S.T.C.T. de 22 noviembre 1988 (A. 7219) aduce que en el supuesto planteado en esa sentencia del Tribunal Central no se trataba de una novación modificativa de la relación contractual y sí de una novación extintiva y dice la Sentencia de Galicia que "efectivamente así ocurría no porque la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial suponga en todo caso una novación extintiva...". Vid. también la S.T.S.J. Madrid 6 noviembre 1991 (A.L. Ref. 473 de 1991-1) para un supuesto en que se previó contractualmente que el aumento de horas de la jornada de trabajo no provocaría una novación contractual, de lo que se deduce, *sensu contrario*, que la voluntad individual puede consentir ante una modificación del *quantum* de la jornada de trabajo una novación contractual o una novación modificativa de una de las condiciones. Vid. ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: "Sobre una posibilidad de conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial" R.L. 1994-III, pp. 115 y ss.

luntad del trabajador, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción el empresario pueda usar su poder de dirección extraordinario y limitado del art. 41 LET disponiendo de la modificación cuantitativa de la jornada⁷³. El resultado querido y obtenido por esta técnica -la reducción de la jornada y, correlativamente, del salario- responde a la finalidad del precepto que es de alcance promotor o de fomento de la empresa porque contribuirá a mejorar -de futuro, para siempre o con vocación de largo plazo- su situación, a través de una más adecuada organización -definitiva- de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Sin embargo un sector doctrinal⁷⁴ ha puesto de relieve cómo el empresario si desea conseguir la reducción de jornada y salario del trabajador puede utilizar la técnica del art. 51 o la del 47, ambos de la LET, a través de una extinción parcial de su contrato de trabajo o de una suspensión del mismo, concatenadas ambas situaciones en el tiempo. Pero el legislador de 1994 que reformó la Ley Estatutaria y el contrato a tiempo parcial pudo perfectamente referirse a una extinción parcial del vínculo en el art. 51 LET o a una suspensión del contrato que lo convirtiera en contrato parcial en el art. 47 LET⁷⁵. No se ha hecho referencia a la parcialidad del contrato en uno u otro supuesto porque sencillamente ya no hay régimen específico propio del contrato a tiempo parcial. La Ley habla de contratos y puestos de trabajo y no hace referencia a suspensión o amortización de una parte de los mismos. Concretamente el art. 52 c) LET se refiere a puestos de trabajo en número inferior, expresión de la que no podemos deducir “fracción” inferior de puesto o de contrato de trabajo⁷⁶.

73. Cfr. S.T.S.J. de Castilla-León de 25 junio 1996 (A. 1719) que ante la concurrencia de las causas empresariales del art. 41 LET la reducción de la jornada de trabajo supone “modificación de condiciones de trabajo y no despido, no habiendo extinción contractual, sino todo lo contrario. El contrato sigue. No hay voluntad novatoria del contrato”. En el mismo sentido: S.T.S.J. de La Rioja de 6 junio 1996 (A. 1747). Sin embargo, cuando la modificación sea “burda, notoria e injustificada” si nos encontraríamos ante un supuesto de despido parcial que constituye un despido indirecto: así se pronuncia la S.T.S.J. de Galicia de 11 julio 1996 (A.L. Ref. 1770 de 1996).

74. Vid. ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T.: “Sobre una posibilidad de conversión...”, cit., pp. 119 y 120 admitiendo solamente la técnica del art. 41 para reducir la jornada de trabajo pero sin reducción del salario ni Seguridad Social.

75. Aún suponiendo que la reducción de jornada pudiera lograrse sólo a partir del art. 47 (aparte también el 51 LET) en tanto suspensión diaria, ello acarrearía siempre una modificación sustancial de la jornada de trabajo: Vid., en este sentido S. Juzgado Social nº 1 Oviedo 28 septiembre 1995 (A.L. Ref. 98 del núm. 2 de 1996).

76. La imposibilidad de llevar a cabo la reducción de la jornada por el cauce del art. 41 -por considerar eventualmente este cambio una novación extintiva- nada garantizaría al trabajador ya que el empresario podría acudir a la amortización del puesto de trabajo -art. 52.1.c) LET- poniendo a su disposición -art. 53 LET- una indemnización de la misma cuantía que la prevista en el art. 41.3 LET. Vid., en este sentido S.T.S.J. Galicia 24 julio 1995 (A.L. Ref. 1989 del núm. 48 de 1995). En el mismo sentido, Vid. S.T.S.J. País Vasco 1 diciembre 1994 (A.L. Ref. 596 del núm. 16 de 1995).

Además, la interpretación de la referencia legal en esos preceptos citados -arts. 51 y 47 LET- a un espacio de tiempo en que pueda razonablemente superarse una situación coyuntural de la empresa resultaría demasiado rebuscado entender ese espacio de tiempo “de no trabajo”, por extinción o suspensión, comprendido en cómputo diario y para toda la vida del contrato, pues esos preceptos están contemplando una situación provisional y coyuntural que debe terminar pronto, ya que en ausencia de extinciones de contratos, son supuestos de reducciones temporales de jornada o de suspensiones también temporales del vínculo contractual⁷⁷. Sin embargo, la posibilidad de reducción de la jornada día a día o en cómputo anual pero para toda la vida, que como medida económica pueda adoptar la empresa, está íntimamente relacionada, a mi juicio y de forma exclusiva, con la finalidad y espíritu del art. 41 LET por ese alcance promotor o de fomento de la empresa que el precepto tiene⁷⁸. Máxime si tenemos en cuenta la instrumentalización que de las potestades organizativas empresariales realiza la reforma laboral en pro de la empresa como microcosmos generador de empleo⁷⁹, siguiendo las pautas de Derecho Europeo que interrelacionan la reducción del tiempo de trabajo con la reorganización empresarial para evitar situaciones que exijan despidos⁸⁰.

77. Vid. los ejemplos citados en S.T.S. 20 julio 1995 (A.L. Ref. 391 del núm. 9 de 1996) con referencia a una nevada, o en S.T.S. 6 marzo 1995 (A.L. Ref. 983 del núm. 27 de 1995) de reducción del cincuenta por ciento de jornada de trabajo pero por espacio de seis meses.

78. Cfr. LOPEZ GANDIA, J.: “Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo (trabajo a tiempo parcial y reducción de jornada)”, A.L. Ref. XVII del núm. 14 de 1996, p. 331 que dice “el trabajo a tiempo parcial y su extensión conceptual al contrato de los fijos discontinuos parece emerger en la presente coyuntura como una forma de hacer frente a las eventualidades del mercado y de los procesos productivos, más que a la figura clásica de suspensión o reducción temporal de la jornada...”.

79. S. Juzgado Social nº 33 Madrid 4 abril 1995 (A.L. Ref. 1178 del núm. 30 de 1995). Vid. Ex. Motivos R.D.L. 18/93 de 3 diciembre que establece como “una de las finalidades de la ley es la conversión del trabajo a tiempo parcial... para adaptar los sistemas de organización de trabajo a las necesidades productivas...”; finalidad que se coherente nítidamente con la exclusiva finalidad del art. 41 LET. Sobre la discordancia del art. 203.3 LGSS -reducciones temporales de jornada- y esa posibilidad a partir del art. 41 LET pero de forma permanente y en relación todo ello con art. 14 CE: Vid. comentario de MARIN CORRERA a la S.T.S.J. Asturias 3 noviembre 1995 (A.L. Ref. 598 del núm. 14 de 1996), poniendo de relieve “una clara, pero poco explicable, restricción de la situación legal de desempleo”. Vid. LOPEZ GANDIA, J.: “Flexibilidad del tiempo de trabajo y prestación de desempleo...”, cit., p. 330, en el sentido de que esa situación definitiva de reducción de jornada -aunque no admite poderse lograr por el cauce del art. 41 LET- “salvo cuando derive de acuerdo con el trabajador debería dar lugar también a prestaciones de desempleo dado su carácter extintivo, por el tiempo correspondiente, como los demás trabajadores fijos discontinuos, al finalizar la temporada”.

80. Dictamen de la CE 96/C18/15 (DOCE, 22 enero 1996) del Comité Económico y Social sobre tiempo de trabajo: 5.12 (A.L. Legislación núm. 4 de 1996).