



Roj: **STS 3817/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3817**

Id Cendoj: **28079140012015100509**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/07/2015**

Nº de Recurso: **3408/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MILAGROS CALVO IBARLUCEA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, Sección 1ª, 01-07-2014 (rec. 503/2014), STS 3817/2015**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a uno de Julio de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación procesal de D. Cesar , contra de la sentencia dictada el 01-07-2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en recurso de suplicación nº 503/2014 , interpuesto contra la sentencia de fecha 21-11-2013, dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Valencia , en autos núm. 862/2012, seguidos a instancias de D. Cesar frente al SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.

Es Ponente la Excm. Sra. D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea, Magistrado de Sala

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21-11-2013 el Juzgado de lo Social nº 8 de Valencia dictó sentencia , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda deducida por Don Cesar contra el SPEE debo absolver y absuelvo al demandado de las pretensiones deducidas en su contra."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes: "PRIMERO.- El demandante don Cesar con Dni nº NUM000 y afiliado a la Seguridad Social con NAF, viene prestando servicios para la Generalitat Valenciana, como funcionario interino , con destino en la Consellería de Educación , Formación y Empleo, con la categoría profesional de Letrado Conciliador, -Grupo A. Desde el día 5 de septiembre de 1994 hasta el día 29 de febrero de 2.012 el demandante ha prestado servicios a jornada completa. SEGUNDO.- Su base de cotización por contingencias comunes y desempleo en el periodo comprendido entre el mes de septiembre de 2.011 y el mes de febrero de 2.012 era e 2.860,86 euros. TERCERO.- En fecha 10 de enero de 2.012 se publicó en el DOCV el Decreto ley 1/12, de 5 de enero, por el que, con efectos de 1 de marzo de 2.012 , el personal veía reducida su jornada de trabajo a 25 horas semanales, por un periodo rendido entre el 1 de marzo de 2.012 y el 31 de diciembre de 2.013, con reducción proporcional de la retribución. CUARTO.- Por Resolución de la Directora General de Recursos Humanos de 27 febrero de 2.012 , notificada al señor Cesar el día 29 de febrero y para efectos el día 1 de marzo, se redujo el horario del actor en un porcentaje del 29% y correlativamente, las retribuciones en el mismo porcentaje. QUINTO.- El señor Cesar solicitó en fecha 12 de marzo de 2.012 del SPEE prestación por desempleo parcial. SEXTO.-Tramitado expediente administrativo, y seguido el mismo por sus trámites, se dictó Resolución por la Dirección Provincial del SPPE en fecha 12 de marzo 2012 denegando la solicitud, siendo la causa de la denegación " no encontrarse en situación legal de desempleo. "Disconforme el actor interpuso Reclamación Previa en fecha 25 de abril de 2.012 que le fue desestimada por Resolución de fecha 4 de julio de 2.012."



TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de D. Cesar , ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, la cual dictó sentencia en fecha 1 de junio de 2014 , en la que consta el siguiente fallo: "Que con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por Cesar contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de VALENCIA en sus autos núm. 862/12 de fecha 21-11-2013, procedemos a CONFIRMAR ÍNTEGRAMENTE la resolución recurrida. Sin costas."

CUARTO.- Por la representación de D. Cesar se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 17-6-08, en el Recurso núm. 1070/07).

QUINTO.- Por providencia de ésta Sala de procedió a admitir a trámite el citado recurso y habiendo sido impugnado el recurso, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso procedente, se declararon conclusos los autos, señalándose para su votación y fallo el día 25 de junio de 2015, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El demandante, que venía prestando servicios como funcionario interino por cuenta de la Generalitat Valenciana en jornada completa vio ésta reducida a 25 horas con efectos del 1-3-2012 hasta el 31-12-2013. El SPEE denegó la prestación de desempleo parcial, y la sentencia recurrida mantiene el mismo criterio al no haberse extinguido la relación en su totalidad.

Reurre el actor en casación para la unificación de doctrina y ofrece como sentencia de contraste la dictada el 17-6-2008 por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana .

En la sentencia de comparación se reconoce la prestación por desempleo, con carácter parcial. La demandante prestaba servicios por cuenta de la Generalidad Valenciana como funcionaria interina en distintos periodos, del 1-9-2004 al 31-8-2005 solicitando a su término prestación por desempleo, desde el 1-9-2005 pero con una jornada el 50%, a partir del 1 de septiembre de 2005, razón por la que solicita la prestación en proporción a la jornada no desempeñada.

La sentencia de contraste estimó la demanda debiendo apreciar la contradicción entre ambas resoluciones en los términos el artículo 219 de la L.J .S., inclusive "a fortiori" ya que en la sentencia de contraste no consta si la reducción de jornada lo fue por ministerio de la ley, como sucede en la recurrida.

SEGUNDO.- El recurrente alega la infracción de los artículos 205.1 y 206.1 de la L.G.S.S . La realidad es que se plantea un doble debate, la posibilidad del percibo de prestación de desempleo en términos generales, y la que en el caso particular de los funcionarios de empleo éstos puedan resultar acreedores al beneficio, cuando la relación no se ha extinguido en su totalidad.

En el supuesto peculiar de que a un contrato a tiempo completo haya seguido sin solución de continuidad otro celebrado a tiempo parcial, la sentencia del Tribunal Supremo de 5-5-2004 en el R.C.U.D. 2092/2003 , admitió la posibilidad de acceder a la prestación en los siguientes términos: "**SEGUNDO.-** La doctrina correcta es la de la sentencia de contraste. Antes de la entrada en vigor de la nueva redacción del artículo 203.3.2º de la Ley General de la Seguridad Social por el artículo 40 de la Ley 66/1997, esta Sala había establecido que, pese a lo establecido en el artículo 1.4 del Real Decreto 625/1985 -en la redacción de la disposición adicional única del Real Decreto 43/1996-, la autorización administrativa no era necesaria para acreditar la situación de desempleo parcial, porque tal autorización había sido suprimida por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , en la redacción de la Ley 11/1994 y un reglamento no podía establecerla a efectos de Seguridad Social (sentencias de 22.11.1997 , 7549, 11.5.1998 , 4327). Pero con la nueva redacción del artículo 203.3.2º Ley General de la Seguridad Social la autorización resulta exigible por tener la necesaria cobertura legal, por más que pueda resultar escasamente coherente que se exija a efectos de Seguridad Social una autorización administrativa, que no se requiere a efectos laborales. Conforme al artículo 203.3.2º de la Ley General de la Seguridad Social , la reducción de jornada que da derecho a la prestación es necesariamente "la que se autorice para un periodo de regulación de empleo". Esta regulación no puede, sin embargo, aplicarse al presente caso porque en el mismo no nos encontramos ante una reducción de jornada que se produce en el marco de un contrato de trabajo vigente, como modificación de una condición sustancial del mismo, sino ante un nuevo contrato que establece una jornada notablemente inferior a la que regía en otro contrato anterior ya extinguido con la misma empresa. El problema consiste en que aparentemente la única situación de desempleo parcial es la que define el artículo 203.3 de la Ley General de la Seguridad Social , pues conforme a este artículo "el desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo" y no hay reducción temporal de la jornada ordinaria cuando se trata de la jornada establecida por primera vez en un contrato que sucede a otro en el que se aplicó una jornada



mayor. Por ello, podría concluirse que lo que se protege como desempleo parcial en nuestro Derecho no es la situación que puede producirse como consecuencia del cese en un contrato a tiempo completo y la suscripción de un contrato a tiempo parcial, que es el supuesto aquí debatido, sino la situación que surge de una modificación de un contrato vigente para reducir el número de horas que integraban la jornada ordinaria. Esta conclusión se refuerza a la vista de los términos literales del párrafo segundo del artículo 203.3 de la Ley General de la Seguridad Social, que precisa que la reducción de la jornada opera en el marco de "un periodo de regulación de empleo" y que excluye "las reducciones definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de vigencia del contrato de trabajo".

TERCERO.- Sin embargo, en supuestos como el presente hay que tener en cuenta la regla del artículo 221.1 de la Ley General de la Seguridad Social, que, después de establecer que la prestación o el subsidio de desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, introduce la salvedad para el primero de que tal trabajo concurrente se realice a tiempo parcial y en este caso añade el precepto que "se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado". La finalidad de esta norma es no desalentar la aceptación de empleos a tiempo parcial por parte de los trabajadores desempleados. Pero, si se observa con detenimiento, lo que en realidad se produce como consecuencia de la aplicación de esta regla es una cobertura específica del desempleo parcial dentro de una situación de desempleo total que se transforma desde el momento en que, disfrutando ya de la prestación o del subsidio, se encuentra un empleo a tiempo parcial. Ese desempleo que se produce dentro de la concurrencia con un empleo parcial será normalmente también un desempleo parcial, tanto en el plano conceptual como en el práctico, pues la regla sobre la reducción proporcional de la prestación del artículo 221.1 de la Ley General de la Seguridad Social coincide con la regla sobre el cálculo de la prestación a tiempo parcial del artículo 211.4 de la Ley General de la Seguridad Social, a tenor del cual "la prestación por desempleo parcial se determinará, según las reglas señaladas en los apartados anteriores, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo". En esta situación ya no tienen sentido las exigencias del artículo 203.3 de la Ley General de la Seguridad Social sobre la necesidad de autorización administrativa y sobre el carácter definitivo de la reducción, porque la autorización administrativa no se puede exigir cuando la situación se origina con un nuevo contrato y lo mismo sucede con la limitación aplicable al carácter no permanente de la reducción en relación con una cobertura que por su naturaleza sólo está vinculada a la duración legal de la prestación. Esto es lo que ocurre sucede en el presente caso en el que es claro que, conforme al artículo 221.1 Ley General de la Seguridad Social, el trabajador hubiera podido causar derecho a la prestación de desempleo a tiempo completo por el cese del primer contrato y luego compatibilizar la prestación reconocida con la reducción prevista en aquel precepto con el nuevo empleo a tiempo parcial. Lo único que ha sucedido es que, al no existir solución de continuidad entre las dos contrataciones, se ha seguido la vía de no solicitar el desempleo total por el cese en el primer contrato y recurrir al empleo parcial. Pero esta diferencia meramente formal y temporal no debe llevar a la exclusión de la protección. Es más, aunque esto no sea relevante, en el presente caso la solución de entrada en el desempleo total hubiera sido aplicable en atención al dato que recoge el hecho probado segundo -el nuevo contrato a tiempo parcial es para trabajar los sábados y domingos- pues entre el cese en el trabajo anterior y el comienzo del nuevo se rompe la continuidad y hay un periodo efectivo de desempleo total."

La doctrina de mérito sienta como regla general que la situación de desempleo parcial es aquella que se produce en el seno de relación de servicios a jornada completa a tenor del artículo 203.3 de la Ley General de la Seguridad Social para lo que se exige autorización por un periodo de regulación de empleo, en términos anteriores a la reforma introducida por la Ley 3/2012 de 6 de julio, que alude al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y una regla complementaria, la que se deriva de la interpretación del artículo 221.1 también de la Ley General de la Seguridad Social, a propósito de la compatibilidad entre trabajo y prestaciones al reconocer éstas cuando finalizado un contrato a tiempo completo, hallándose en desempleo el trabajador acepta un empleo a tiempo parcial.

Es obvio que nos hallamos en el primero de los supuestos y que por lo tanto como regla general no requiere otras precisiones que las derivadas de la distinta naturaleza del vínculo de dependencia que una al solicitante con un empleador.

Por lo tanto y para una relación laboral, la posibilidad de solicitar la prestación de desempleo parcial, cuando por el antecedente del último contrato se había cotizado en la medida necesaria para generar una prestación parcial, es admisible la pretensión en los términos en los que se expresa la anterior resolución.

El segundo extremo a tratar es la solución que corresponde cuando el afectado no ostenta relación laboral sino de funcionario interino, amparada también por el derecho a la prestación por desempleo y la transformación de su jornada no obedece a la suscripción de un segundo contrato.

Concretando las notas que concurren en la reclamación, debe recordarse que el demandante asumió el status de funcionario interino con jornada completa desde el 5 de septiembre de 1994 hasta el día 29 de febrero de 2012. Por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos de 27 de febrero de 2012 y en cumplimiento



del Decreto-Ley 1/2012 de 5 de enero se redujo la jornada del demandante a 25 horas semanales, con reducción proporcional de su duración. Sobre la base del anterior relato, el SPEE denegó la prestación *"por no encontrarse en situación legal de desempleo"*.

El artículo 203 de la L.G.S.S. distingue dos supuestos de desempleo, en sus apartados 2 y 3, en el primero referido al desempleo total y en el segundo al parcial definiendo este último en los siguientes términos "el desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria e trabajo, entre un mínimo de 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

Añade el texto, en redacción posterior a la Ley 3/2012: *"A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido e el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de la vigencia del contrato de trabajo."*

Esa es la redacción a la que alude la sentencia recurrida, no obstante, si nos atenemos a la fecha en la que se notifica la reducción al actor, 29 de febrero de 2012 el texto original decía *"a estos efectos se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un periodo de regulación de empleo sin que estén comprendidas las reducciones de jornada definitivas o que se extiendan a todo el periodo que esta de vigencia del contrato de trabajo"*. No obstante, la sustitución de la referencia a la regulación de empleo por la alusión al trámite del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en nada trascendente altera al tema el presupuesto normativo.

La sentencia recurrida funda la denegación en dos normas que de modo específico regulan el acceso al desempleo del colectivo no laboral, citando el Real Decreto 625/1985 de 2 de Abril y el artículo 205.1 de la L.G.S.S. Este último, manteniendo la redacción proveniente de la Ley 31/1984 de 2 de agosto declara comprendidos en la prestación por desempleo al personal contratado en régimen de derecho administrativo (sic) y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas. En cuanto al Real Decreto 625/1985 de 2 de abril de Protección por Desempleo, declara en su artículo 1.2 que la situación legal de desempleo se acreditará "cuando se extinga la relación administrativa, por certificación de la Administración Pública correspondiente, acreditando tal extremo". La diferencia apreciable entre el citado precepto y el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social estriba en que el primero contempla, al parecer, una sola situación de desempleo, la derivada de la extinción de la relación administrativa, en tanto que el artículo 208 de la L.G.S.S., admite no solo una situación legal basada en la extinción del vínculo laboral sino la suspensión temporal de la relación y la reducción temporal de la jornada ordinaria, en ambos casos previo seguimiento, antes, de la regulación de empleo, hoy, del trámite previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Resulta obvio que éste último requisito en modo alguno cabe exigirlo cuando no se trata de un contrato laboral, quedando por resolver la contraposición entre lo que el artículo 208 de la L.G.S.S. califica, entre otros de situación legal de desempleo, y la limitación que aparentemente ofrece el R.D. 625/1985 de 2 de abril en su artículo 1.2, que de ser real carecería de apoyo en la L. 31/1984 de 3 de agosto. La citada ley en su artículo 3º.1 declara sujetos protegidos al personal contratado en régimen administrativo y a los funcionarios de empleo al servicio de las administraciones públicas que tengan previsto cotizar, sin otras precisiones.

En el artículo sexto de la citada ley se establece los supuestos de situación legal de desempleo, resumidos en los supuestos esenciales, extinción o suspensión de la relación laboral y reducción de la jornada ordinaria. Ninguna de las tres posibilidades revela el propósito de su restricción respecto a los sujetos comprendidos en el artículo 3.1. Sin embargo, la autorización conferida al Gobierno de la nación por la Disposición final primera de la L. 31/1984 de 3 de agosto, habría sido empleada por el R.D. 625/1985 de 2 de abril para limitar la situación legal de desempleo en el caso de la contratación administrativa y funcionarios de empleo de seguirse la interpretación que la sentencia recurrida le depara.

La Exposición de motivos de la L. 31/1984 de 3 de agosto expresamente señala en su punto 4º apartado b) " se clasifican y sistematizan las situaciones legales de desempleo, tanto por extinción o suspensión del contrato como por reducción de la jornada laboral, dejando para el desarrollo reglamentario la forma de acreditar las citadas situaciones (las del artículo 6). Así pues todo el margen de actuación concedido al poder ejecutivo en cuanto al artículo 6º es el de designar la forma de acreditación pero no la alteración de los supuestos en relación a un colectivo protegido pues otra interpretación lo sería "ultra vires", convirtiendo al artículo 1 del Real Decreto en una repetición modificada de las categorías comprendidas en el artículo 6 de la Ley 30/1984 de 3 de agosto.

El artículo 6º de la L. 31/1984 de 3 de agosto clasifica en cinco apartados las situaciones de desempleo correspondiendo al apartado Tres, la reducción de jornada. El artículo primero del R.D. 625/1985 de 2 de abril, sobre "acreditación de la situación legal de desempleo" contiene, originalmente cinco apartados al ser incorporado el sexto por el R.D. 200/2006 de 17 de febrero. En su apartado primero se refiere a la acreditación



por extinción, el apartado segundo a la extinción de la relación administrativa y los apartados tercero y cuarto fueron modificados por la Disposición adicional única, del R.D. 43/1996 de 19 de enero.

Aparentemente no parece existir una total correspondencia entre la clasificación de situación legal de desempleo con los medios de acreditación. Así, la situación de extinción "laboral" cuenta con seis medios de acreditación, la suspensión de la relación laboral no cuenta con ninguno, y tampoco la reducción, lo mismo ocurre con la relación administrativa para la que no se describe medio de acreditar la suspensión ni la reducción limitando la previsión a la extinción de la relación administrativa. La ausencia de determinación explícita en el artículo 1º del R.D. 625/1985 no conduce a negar la posibilidad de percibir desempleo por suspensión o reducción en una relación laboral, y no existe razón para negarla en el caso de reducción de jornada en la relación administrativa, sin olvidar las imprecisiones que suelen acompañar a toda tarea legislativa cuando es acogida una innovación, sirviendo de ejemplo la L. 31/1984 de 3 de agosto que si bien introduce en su artículo tercero 1º al personal amparado por el Derecho Administrativo, se olvida de toda referencia al mismo cuando en el artículo sexto, para describir la situación legal de desempleo formula constantes referencias a la relación laboral y ninguna al personal contratado en régimen de Derecho Administrativo y funcionarios de empleo, a la vez que tampoco se menciona en el punto 1º del artículo tercero el establecimiento por vía reglamentaria de peculiaridades en la inclusión, como lo hace en el artículo tercero punto 2º para los trabajadores incluidos en regímenes especiales, y sin olvidar que los supuestos del artículo sexto lo son de un elemento constitutivo de la prestación difícil de abandonar a la fórmula reglamentaria. Pero inclusive volviendo sobre la acreditación, si hemos visto debatir en la Sentencia del Tribunal Supremo de 5-5-2004 (R.C.U.D. 2092/2003) antes citada la exigibilidad de la autorización administrativa impuesta para la relación laboral, en cambio no se tiene en cuenta que en este caso no es que no haya habido una autorización sino una imposición con rango de Decreto-Ley la que deriva del D.L. 1/2012 de 5 de enero de la Comunidad Valenciana que al nivel de aplicación personalizada se tradujo en la Resolución de 27 de febrero de 2012. En todo caso, la especialidad de la relación de Derecho Administrativo explica, sin mayores complejidades que, frente a una extinción del vínculo laboral capaz de obedecer a diferentes causas cada una de las cuales requiere una forma de acreditación diferente, en la relación de Derecho Público la certificación del acto administrativo es la única fórmula en consonancia, tanto si de la extinción se trata como de otras variaciones en el status del sujeto fueron relevantes, y ello sin prescindir de su publicación en los distintos Boletines Oficiales de público conocimiento.

En la incorporación al Texto Refundido de la L.G.S.S. del sistema de protección por desempleo, son preceptos de aplicación el artículo 205 que en su apartado 1º declara sujetos protegidos al personal contratado en régimen de Derecho Administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas, la acción protectora se describe en el artículo 206, como total o parcial, sin acepción de sujetos, los requisitos son los que establece el artículo 207, entre otros, en el apartado c) encontrarse en situación legal de desempleo y por último dicha situación es descrita en el artículo 208, como la extinción "de la relación laboral", la suspensión de la "relación laboral" y la reducción temporal de la "relación laboral" y a continuación los supuestos antaño reflejados en el artículo sexto de la Ley 31/1984 de 3 de agosto, apartados cuatro y cinco más otros de nueva incorporación y que no son de interés en este caso.

Es fácil advertir que el olvido persiste y que la técnica de redacción permanece intacta en cuanto a omisiones. Se reconoce en el artículo 205 la condición de sujetos protegidos a quienes no forman parte de una relación laboral pero se prescinde de toda mención a la relación de Derecho Administrativo en los artículos 206, 207 y 208. Como tan reiterada situación, de ser aplicadas las normas ad pedem literae solo puede conducir al absurdo: atribuir la condición de sujeto protegido en 1984 y no haber regulado jamás las modalidades, los requisitos y la esencial definición de la situación de desempleo, a lo largo de prácticamente treinta años, solo cabe acudir al canon hermeneútico que el artículo 3 del Código Civil establece para la interpretación de las normas, la relación con el contexto, y los antecedentes históricos y legislativos.

El contexto lo proporcionaba en 1984 el artículo tercero de la L. 31/1984 y en la actualidad el artículo 205.1 del Texto Refundido de la L.G.S.S. R.D.L. 1/1994 de 20 de junio, los antecedentes históricos y legislativos se obtienen no solo de la L. 31/1984 y de su Exposición de Motivos, sino también del R.D. 625/1985 de 2 de abril al referir en su artículo Primero, apartado Dos la forma de acreditar la extinción de la relación administrativa. Con semejantes instrumentos solo cabe concluir que el término "relación laboral", solo puede ser interpretado como la relación de servicios que el beneficiario ha venido manteniendo con su empleador, uso genérico de una denominación que en cada caso deberá ser reconducido a las peculiaridades del vínculo, limitando la eficacia del requisito de aplicación, en la actualidad, del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores a aquellos beneficiarios que en su actividad profesional se rigen por la citada norma sin extenderla indebidamente a relaciones acogidas en cuanto a subordinación, a otro régimen jurídico que en este caso es el Estatuto Básico del Empleado Público (L. 7/2007 de 12 de abril) y concretamente al personal sujeto al Derecho Administrativo.



Como acertadamente informa el Ministerio Fiscal, ya el R.D. 1167/1983 de 27 de abril daba entrada en la protección por desempleo a los funcionarios de empleo y personal contratado de colaboración temporal de Derecho Administrativo sin distinguir entre desempleo total o parcial pero sin excluir éste aunque también incurría en identificar una sola forma de acreditación, la de la extinción de la relación mediante certificación administrativa. Tampoco la Ley 31/1984 de 3 de agosto se detenía en otras formas de acreditar el desempleo por suspensión o reducción de la jornada para la "relación laboral", señalando tan solo las fórmulas aplicables a la extinción dependiendo de la causa. Compartimos por lo tanto las conclusiones a las que acude el Ministerio Público y de conformidad con el mismo declarando que fue la sentencia de contraste la que aplicó la buena doctrina si bien deberá tenerse en cuenta que no cabe acoger la totalidad de la pretensión que se dirige a obtener la prestación con una fecha inicial de efectos de 1 de marzo de 2012 pero sin establecer una fecha para su finalización, salvo aquella en la que recaiga sentencia. El artículo 203.3 de la L.G.S.S . contempla la reducción temporal de la jornada de trabajo y en el segundo apartado precisa, a propósito de la "relación laboral" que no estarán comprendidas ni las reducciones definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de vigencia del contrato de trabajo.

El Decreto Ley de la Comunidad Valenciana 1/2012 de 5 de enero impuso la reducción por el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2012 y el 31-12-2013 y a esta duración deberá ceñirse el reconocimiento de la prestación, en consecuencia estimamos el recurso interpuesto por D. Cesar y con revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social, estimamos en parte la demanda, declarándose el derecho del actor a percibir las prestaciones por desempleo parcial del 1-3- al 31-12-2012 y condenamos al SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (S.P.E.E.) a estar y pasar por esta declaración, sin que haya lugar a la imposición de las costas a tenor de lo preceptuado en el artículo 235 de la L.J .S.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Cesar contra de la sentencia dictada el 01-07-2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en recurso de suplicación nº 503/2014 , interpuesto contra la sentencia de fecha 21-11-2013 , dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Valencia, en autos núm. 862/2012 , seguidos a instancias de D. Cesar frente al SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL. Casamos y anulamos la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación estimamos el recurso de esa naturaleza y con revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 8 de Valencia, estimamos la demanda sobre Prestación de Desempleo interpuesta por D. Cesar frente al SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, declaramos el derecho de D. Cesar a percibir prestaciones por desempleo en calidad de funcionario interino, causadas por reducción de jornada con efectos desde el 1 de marzo de 2012 hasta el 31-12-2013 fecha límite para la reducción de jornada, sobre una base reguladora de 405,37 euros y condenamos al S.P.E.E. a estar y pasar por esta declaración.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrado Dña. Maria Milagros Calvo Ibarlucea hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.