



Roj: **STS 4064/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4064**

Id Cendoj: **28079140012015100567**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **09/09/2015**

Nº de Recurso: **2880/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, Sala de lo Social, Comunidad Valenciana, Sección 1ª, 10-06-2014 (rec. 293/2014), STS 4064/2015**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a nueve de Septiembre 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 D^a Francisca , representada y defendida por la Letrada Sra. López Alvarez, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 10 de junio de 2014, en el recurso de suplicación nº 293/2014 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 18 de septiembre de 2013 por el Juzgado de lo Social nº 11 de Valencia , en los autos nº 804/2012, seguidos a instancia de dicha recurrente contra el SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, sobre desempleo.

Ha comparecido en concepto de recurrido el SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, representado y defendido por el Abogado del Estado.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro** , quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 18 de septiembre de 2013, el Juzgado de lo Social núm. 11 de Valencia , dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que desestimando la demanda formulada por D^a Francisca frente al SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, debo declarar y declaro no haber lugar a la misma, absolviendo a la parte demandada de la demanda frente a la misma formulada".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

"1º.- Que la demandante, D^a Francisca , con DNI nº NUM000 , venía prestando servicios para la GENERALITAT VALENCIANA con una jornada ordinaria de trabajo y una cotización a tiempo completo, como funcionaria interina.

2º.- Que en aplicación del DL 1/2012, de 5 de enero y con efectos de 1-3-12 su jornada de trabajo se vio reducida a 25 horas semanales, y con una duración hasta el 31-12-2013.

3º.- Que solicitado por la demandante el abono de la prestación por desempleo en fecha 12-3-12, por el SPEE se dictó resolución en fecha 22-3-12, denegatoria de su pretensión, por entender que no se encontraba en situación legal de desempleo. Contra esta resolución se formuló reclamación previa en fecha 27-4-12, que fue desestimada por resolución de fecha 21-8-2012.

4º.- Que la demandante se encuentra inscrita en el SERFEV desde el 5-3-12.



5º.- Que a efectos de cálculo de la base reguladora, el certificado de empresa realizado por la Generalitat Valenciana figura una base de cotización de 3.116,19 €".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, dictó sentencia con fecha 10 de junio de 2014, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por al representación letrada de Dª Francisca, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 11 de los de Valencia, de fecha 18 de septiembre de 2013; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida. Sin costas".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. López Alvarez, en representación de Dª Francisca, mediante escrito de 28 de julio de 2014, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 17 de junio de 2008. SEGUNDO.- Se alega la infracción de los arts. 203.3, 205.1 y 208.3 de la LGSS. TERCERO.- Se alega la infracción del art. 14 de la Constitución Española, la inaplicación de los arts. 208.1.3.3), 203.3 y 205.1 LGSS. CUARTO.- Se alega la infracción del art. 92 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Función Pública de la Comunidad Valenciana.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 13 de marzo de 2015 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso y se case y anule la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 9 de septiembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

Se suscita ahora la misma cuestión que ya abordamos en nuestras SSTs 1 julio 2015 (rec. 3408/2014), 27 (2) de julio 2015 (rec. 2862/2014 y rec. 2881/2014). En consecuencia, con las obligadas adaptaciones a las circunstancias del caso, habremos de reiterar las consideraciones que allí hemos vertido.

1. Los hechos litigiosos.

La sentencia del Juzgado de lo Social consideró acreditados unos hechos que no fueron combatidos en suplicación y que han quedado reproducidos en los antecedentes de esta sentencia. Como mero recordatorio, a efectos de centrar el debate, procede ahora resaltar lo siguiente:

La demandante venía prestando servicios como funcionaria interina por cuenta de la Generalitat Valenciana en régimen de jornada completa.

En aplicación del Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero [del Consell], con efectos del 1-3-2012 vio reducida su jornada de trabajo a 25 horas hasta el 31-12-2013.

Solicitada prestación por desempleo de carácter parcial, le fue denegada por resolución del SPEE de 22-3-2012.

La sentencia recurrida mantiene el mismo criterio al no haberse extinguido la relación en su totalidad.

2. La sentencia recurrida.

De igual modo que hiciera el Juzgado de lo Social nº 11 de Valencia, la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, mediante su sentencia 1480/2014, de 10 de junio, desestimó la pretensión de la trabajadora, aplicando lo decidido en su sentencia del Pleno de 26-3-2014 (rec. 1977/2013), aunque con voto particular.

Frente a la alegación desenvuelta por la actora, argumentando su derecho al desempleo, toda vez que también los funcionarios de empleo cotizan por dicha contingencia, se despliega todo un elenco argumental que cimienta la denegación de la protección pedida:

El personal funcionario interino se rige por normas de Derecho Administrativo, y aunque el art. 205.1 LGSS incluye en la protección de desempleo a los "funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones públicas", sólo se puede acceder a dicha cobertura como consecuencia de la extinción de la relación administrativa.



Así lo dispone el RD 625/1985, que en su art. 1.2 establece 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 demandante no ha visto extinguida su relación administrativa, sino reducida su jornada de trabajo. En consecuencia, la actora, como funcionaria interina afectada por medida temporal de reducción de jornada, no se encuentra en situación legal de desempleo.

Los arts. 203.3 y 208.1.3 LGSS , vinculan el desempleo parcial, en caso de reducción de jornada, a un triple requisito: a) Que esa reducción esté entre un mínimo de un 10 y un máximo del 70%; b) Que se reduzca el salario en la misma proporción; c) Que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 ET .

La situación legal de desempleo por reducción de jornada solo puede surgir por la vía del art. 47 ET , precepto inaplicable en las Administraciones Públicas (DA 21ª ET).

Las normas sobre incompatibilidades impiden a la solicitante desarrollar otra actividad productiva.

La configuración del sistema de protección social es competencia del legislador, por lo que no cabe pensar en inconstitucionalidad por no discriminación.

La sentencia concluye que la actora, funcionaria interina de la Generalitat Valenciana, afectada por una medida temporal de reducción de la jornada de trabajo, no se encuentra en situación legal de desempleo parcial en los términos legalmente previstos en el artículo 208.1.3 LGSS , en relación con el artículo 203 del mismo texto legal , debiendo señalarse que los funcionarios tienen su propio régimen jurídico claramente diferenciado del aplicado a los trabajadores por cuenta ajena.

3. El Derecho aplicado.

Son varios los preceptos cuyo estudio hemos de llevar a cabo para la resolución del recurso. A fin de facilitar la ulterior exposición de nuestros argumentos interesa ahora su reproducción, según la redacción vigente cuando se produce la situación legal de desempleo (1 de marzo de 2012):

Artículo 208.1.3 LGSS : Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores , o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, en ambos casos en los términos del artículo 203.3.

Artículo 203.3 LGSS : El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. 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 en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores , sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 205.1 LGSS : Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, el personal contratado en régimen de derecho administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción respecto de la sentencia invocada para el motivo 1º del recurso.

En su motivo primero de recurso, la trabajadora invoca para el contraste la sentencia de la misma Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana de 17 de junio de 2008 (rec. 1070/2007). Entendiendo que se ha producido una interpretación errónea de los artículos 203.3 , 205.1 y 208.3 LGSS . Procede su examen para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS , que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

1.La sentencia de contraste.

La sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia el 17 de junio de 2008, recurso número 1070/2007 , estimó el recurso de suplicación interpuesto por la reclamante y revocó la sentencia dictada el 13 de diciembre de 2006 por el Juzgado de lo Social número 15 de Valencia , en los autos número 175/2006, estimando la demanda formulada. En consecuencia, se declara su derecho a percibir prestación de desempleo contributivo parcial, condenando al SPEE al abono del mismo.

Consta en dicha sentencia que la actora ha venido prestando servicios como funcionaria interina para la Dirección Territorial de Cultura, Educación y Deporte de la Generalitat Valenciana, en virtud de diversas



contrataciones, la última de las cuales se extendió desde el 1 de septiembre de 2004 al 31 de agosto de 2005, a cuyo término la actora solicitó prestación por desempleo. Desde el 1 de septiembre de 2005 comenzó a prestar servicios para el mismo organismo público pero con contratación a tiempo parcial del 50% de la jornada y del salario. El 15 de septiembre de 2005 solicitó prestación de desempleo parcial, que le fue denegada por resolución de 19 de septiembre de 2005, constando en dicha resolución que la causa para extinguir la relación laboral con la misma no era de las legalmente establecidas en el artículo 52 ET .

La sentencia entendió que la actora cumple todos los requisitos para el reconocimiento de la prestación solicitada, denegada únicamente por su condición de funcionaria interina que, por ser de naturaleza administrativa; la sentencia de instancia considera no equiparable la condición de "controladora laboral a tiempo parcial" con la de funcionaria interina a tiempo parcial pues la prestación de servicios es exclusiva del ámbito laboral. Continúa razonando que tal afirmación colisiona con la realidad de la actora que desde el 1 de septiembre de 2005 comenzó una nueva prestación de servicios para la Dirección Territorial de Cultura, Educación y Deporte de la Generalitat Valenciana, con contratación a tiempo parcial del 50% de la jornada, acreditando más de 2160 días de cotización por la contingencia de desempleo en el Régimen General de la Seguridad Social, donde se encuentra encuadrada por su empleadora, habiendo recibido prestaciones por esta contingencia, tras la extinción de algunos nombramientos. Se señala que, a tenor del artículo 205.1 LGSS están incluidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia, el personal contratado en régimen de derecho administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas (el RD 2363/1985 contempla la protección por desempleo del personal de empleo interino al servicio de la Administración de Justicia) sin que quepa, por tanto, limitar la protección a estos efectos al "trabajo por cuenta ajena, entendido en sentido laboral estricto.

2. Diferencias y similitudes entre las resoluciones contrastadas

Son innegables las diferencias que existen entre los supuestos comparados. Sin embargo, como vamos a exponer, no consiguen difuminar la identidad que el art. 219.1 LRJS exige:

Así, en el caso ahora abordado se produce una novación no extintiva de la relación de prestación de servicios, mientras que en la de contraste hay una terminación del vínculo funcional.

Sin embargo, en ambos casos se está ante una misma situación material: la empleadora pública acuerda reducir la jornada de trabajo semanal y proseguir con la prestación de servicios; en un caso la novación es modificativa y en el otro extintiva, pero el resultado final no difiere.

Dicho de otro modo: la recurrente ha visto reducida su jornada en virtud de lo establecido en el DL 1/2012, de 5 de enero del Consell; la trabajadora que reclama en la sentencia de contraste ha visto reducida su preexistente jornada porque, tras extinguirse el contrato temporal y sin solución de continuidad, se suscribió un contrato a tiempo parcial.

De este modo, en ambos supuestos se trata de trabajadoras que prestan servicios para la Administración, como funcionarias interinas a tiempo completo, pasando con posterioridad a prestar servicios a tiempo parcial.

En ambos casos se les deniega el derecho a percibir la prestación de desempleo a tiempo parcial. Las sentencias comparadas han llegado a resultados contradictorios: la recurrida entiende que no procede el reconocimiento de la prestación y la de contraste considera que ha de reconocerse dicha prestación.

Es irrelevante el dato de que la situación de desempleo parcial en la sentencia recurrida se produjera por reducción de jornada y en la de contraste por extinción de un contrato temporal a tiempo completo y nueva contratación a tiempo parcial. Lo importante es si el personal funcionario interino, que pasa de jornada a tiempo completo a jornada a tiempo parcial, vinculado a la misma Administración Pública, tiene derecho a la prestación de desempleo parcial.

Las normas aplicadas en el caso recurrido contemplan la expresa imposibilidad de que medie reducción de jornada en el ámbito de las Administraciones Públicas, cosa que no acontecía en la regulación aplicable por la sentencia de contraste.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, ya estaba en vigor cuando la trabajadora (el 1 de marzo de 2012) ve reducida su jornada de trabajo; por lo tanto, ya operaba la prohibición de que el artículo 47 ET se aplicase en el ámbito de las Administraciones Públicas. Por descontado, esa norma no existía en el momento en que surge la situación legal de desempleo del caso de contraste (2005), lo que podría pensarse que impide la comparación.

Sin embargo, lo cierto es que cuando se aprueba el Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero [del Consell], todavía no se ha promulgado la norma estatal a que aludimos. La DA 21ª ET se limita a establecer la imposibilidad de aplicar una prescripción laboral "a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público



vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado". Pero nada dice respecto de quienes carecen de una relación de servicios laboral, como es el caso de los funcionarios interinos.

Por lo tanto, el cambio normativo experimentado, siendo relevante a otros muchos efectos, no posee trascendencia cuando se trata de examinar la cuestión que atañe al presente recurso.

3. Existencia de contradicción.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal, procede entrar a conocer del fondo del asunto.

Como queda expuesto, sin perjuicio de que la razón de la solicitud del desempleo parcial es en cada caso distinta (reducción de jornada en la sentencia recurrida y suscripción de un contrato a tiempo parcial - sin solución de continuidad- en la de contraste), la decisión de las sentencias pasa por determinar si los funcionarios interinos tienen o no derecho al desempleo parcial.

TERCERO.- Desempleo parcial con continuidad de la relación laboral.

Como hemos expuesto en la STS de 1 julio 2015 (rec. 3408/2014), la realidad es que aquí se plantea un doble debate: 1º) posibilidad del percibo de prestación de desempleo, en términos generales, cuando la prestación pasa de tiempo completo a régimen de jornada parcial; 2º) derecho de los funcionarios de empleo a tal beneficio cuando su relación de servicios no se ha extinguido en su totalidad. Abordemos ahora el primero de ellos.

1. Doctrina precedente.

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."

2. Doctrina tras la Reforma de 2013.

La ya citada STS 1 julio 2015 (rec. 3408/2014) ha explicado que la doctrina recién expuesta sienta una regla general (que la situación de desempleo parcial surja en una relación de servicios a jornada completa, con autorización administrativa en los 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 (derivada del artículo 221.1 LGSS, 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 se ha cotizado suficientemente como para generar una prestación parcial, debe abrirse tanto si el contrato vigente reduce su jornada cuanto si se accede a un empleo parcial desde la situación de desempleo total. Falta por determinar si esa misma conclusión vale para el supuesto en que estemos ante un vínculo de naturaleza administrativa.

CUARTO.- Desempleo parcial para funcionarios interinos.

Como queda expuesto, el segundo extremo a tratar es la solución que corresponde cuando el afectado no ostenta relación laboral sino de funcionario interino y la transformación de su jornada no obedece a la suscripción de un segundo contrato.

1. Desempleo de funcionarios interinos.

Procede determinar, en primer lugar, si la actora, dada su condición de funcionaria interina, está incluida entre las personas a las que se extiende la protección por desempleo.

La respuesta a esta cuestión no requiere de un análisis especial. El artículo 208.1 LGSS incluye entre las personas comprendidas en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia, a los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas.

Por su lado, el artículo 8.2 EBEP prescribe que los empleados públicos se clasifican en: a) Funcionarios de carrera. b) Funcionarios interinos. c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal. d) Personal eventual. A su vez, el artículo 10 dispone que son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se den determinadas circunstancias.



A la vista de todo ello, no cabe duda de que la actora está incluida en la protección por desempleo, al encontrarse ligada a la Administración Pública por una relación funcional de carácter interino, habiendo cotizado al Régimen General por la prestación de desempleo. De hecho la Resolución del SPEE y las sentencias denegatorias de la prestación aceptan que esa protección cubre a la Sra. Francisca .

2. Las situaciones legales de desempleo y el desempleo parcial.

En segundo lugar, procede examinar si la actora se encuentra en situación de desempleo parcial y, en consecuencia, tiene derecho al percibo de las correspondientes prestaciones.

A) Como se vio, el artículo 203.3 LGSS contempla el desempleo parcial como supuesto protegido cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

En principio, la demandante cumple este requisito ya que le ha sido reducida su jornada en un 29%, se le ha minorado proporcionalmente el salario, dicha reducción tiene carácter temporal -desde el 1 de marzo de 2012 a 31 de diciembre de 2013- y ha sido acordada por el empleador.

B) En su tramo final, el citado artículo 203.3 LGSS añade que se entenderá por reducción temporal de la jornada ordinaria de trabajo aquella que se decida por el empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores .

Este requisito, claro está, no concurre. La ausencia de una decisión empresarial como la reclamada por el precepto legal se encuentra en la base de la denegación del SPEE a la prestación, así como en los argumentos acogidos por la Sala de duplicación en su razonada resolución.

C) Sin embargo, el hecho de que la reducción de jornada de la actora no se haya efectuado al amparo del artículo 47 ET no debe impedir que se extienda la protección por desempleo, como ya hemos expuesto en anteriores y recientes sentencias.

3. La reducción de jornada al margen del artículo 47 ET como situación de desempleo protegida.

Recordemos, pues, los argumentos que nos han conducido a adoptar una solución distinta a la que, de manera razonada, abrazó el Pleno de la Sala de lo Social de Valencia.

Primero : El artículo 203.3 LGSS remite al artículo 47 ET para establecer qué se entiende por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria de trabajo, pero cuando no estamos ante relaciones laborales (sino funcionariales) la remisión equivaldría a sentar una condición de imposible cumplimiento, chocando así con la inclusión de los funcionarios interinos entre los sujetos protegidos por el desempleo.

En consecuencia, el reenvío ha de entenderse, en casos como el presente, como equivalente a que se cumplan los requisitos materialmente establecidos en el precepto remitido, no a que se aplica de manera formal el precepto. Esa inteligencia ha de prevalecer sobre la interpretación literal, carente de sentido por lo ya expuesto, conforme a la cual sí no se ha puesto en juego el artículo 47 ET tampoco hay desempleo parcial por reducción de jornada.

Lo contrario comportaría la admisión de una reducción de jornada sin compensación empleadora (no hay prevista indemnización alguna) y sin protección social, contraria a la dinámica del desempleo contributivo que anima a la LGSS en su Título III y, sobre todo, apartada de la especial protección que nuestro constituyente reclama para las situaciones de desempleo (art. 41 CE).

Segundo : El artículo 47.2 ET , por su lado, dispone que la jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Pues bien, la actora ha visto reducida su jornada de trabajo por mor de lo dispuesto en el DL 1/2012, de 5 de enero, del Consell de la Generalitat Valenciana, que adoptó dicha medida, tal y como consta en el preámbulo de la norma, por la necesidad de reducir el nivel de déficit público de la Generalitat, derivado de la evolución de la situación de crisis económica que afecta al conjunto del Estado. Por lo tanto la reducción de la jornada se ha producido por causas económicas, cumpliendo así el primer requisito establecido en el artículo 47.2 ET .

Ciertamente, la peculiaridad del caso radica en que la decisión a que alude la Ley laboral aquí ha venido precedida de un acto normativo, que es el que le sirve de cobertura. Cuando el órgano gestor competente le comunica la reducción de su jornada a la trabajadora está llevando a cabo un *acto debido* o de mera ejecución: de ahí que las causas las hayamos cifrado en las que el Decreto-Ley de cobertura desvela en su propio Preámbulo

Tercero. También exige el remitido artículo 47.2 ET que haya reducción entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.



La actora ha visto reducida su jornada en un 29%, con lo que se cumple el último de los requisitos establecidos, a saber, que la reducción de la jornada posea una entidad mínima como para ser digna de tutela pero también un alcance máximo para evitar situaciones fraudulentas o disfuncionales. La exigencia legal, por tanto, se cumple.

Cuarto. Como se observa, el único requisito que no concurre es el de seguir el procedimiento previsto en el artículo 47.1 ET, exigencia de imposible cumplimiento, por las razones expuestas.

Pero lo cierto es que la reducción de jornada de la actora se ha producido en los términos establecidos en el artículo 47 ET ya que cumple todos los requisitos allí previstos, a excepción del procedimiento fijado.

Quinto. Las alteraciones normativas respecto del artículo 203 LGSS han de ponderarse para determinar asimismo si existe protección por desempleo en este caso.

A) El artículo 203.3 LGSS, tras su modificación por el RDL 3/2012 establece que a efectos del desempleo, la reducción de jornada debe haberse decidido por el empresario *al amparo de lo establecido en 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 aprueba el Decreto-Ley de la Generalitat el precepto disponía que "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". La remisión al precepto del ET, por lo tanto, no existe y sí la alusión a la autorización de la menor jornada.

Por lo tanto, si bien es cierto que el 29 de febrero ya está vigente la redacción que hemos venido analizando, también lo es que la transición de una a otra y la indefinición en que quedaba el funcionariado con jornada reducida son datos que alimentan la duda sobre el resultado de todo ello y que recomiendan una interpretación prudente, además de concorde con los preceptos constitucionales sobre protección del derecho al trabajo y de las situaciones de desempleo.

B) 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 segundo 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 de la regulación de empleo (antes) o del trámite previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ahora). 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 LGSS califica como 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 2 de agosto. Recalquemos que 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.

C) El artículo sexto de la Ley 31/1984 establece los supuestos de situación legal de desempleo por referencia a supuestos de 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 Ley 31/1984 de 2 de agosto, habría sido empleada por el RD 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 Ley 31/1984 expresamente señala en su punto 4º apartado b) que "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 2 de agosto .

El artículo 6º de la Ley 31/1984, de 2 de agosto , clasifica en cinco apartados las situaciones de desempleo, correspondiendo al apartado Tres la reducción de jornada. Por su lado, el artículo primero del RD 625/1985 de 2 de abril , sobre "acreditación de la situación legal de desempleo" contiene, originalmente cinco apartados, siendo incorporado el sexto mediante RD 200/2006 de 17 de febrero. El primero se refiere a la acreditación por extinción, el segundo a la extinción de la relación administrativa; el apartado tercero contempla la suspensión del contrato y el cuarto la reducción de jornada, el quinto refiere a los fijos discontinuos y el sexto a los socios cooperativistas.

D) No existe una total correspondencia entre la clasificación de los tipos de situación legal de desempleo y los medios de acreditación. Así, la situación de extinción "laboral" cuenta con seis medios de acreditación, mientras que en el caso de relaciones administrativas no se describe medio de acreditar la suspensión ni la reducción limitando la previsión a la extinción de la relación administrativa.

Esa ausencia de determinación explícita sobre cómo acreditar una situación protegida no puede conducir a negar la posibilidad de percibir desempleo. El problema es el mismo que el detectado en la propia Ley 31/1984: introduce en su artículo tercero 1º al personal amparado por el Derecho Administrativo, pero se olvida de toda referencia al mismo cuando (en el artículo sexto) describe la situación legal de desempleo; su artículo 3.1 tampoco alude al establecimiento, por vía reglamentaria, de peculiaridades en la inclusión, lo que sí hace el artículo 3.2 para los trabajadores incluidos en Regímenes especiales. Además, no olvidemos que los supuestos del artículo sexto lo son de un elemento constitutivo de la prestación difícil de abandonar a la fórmula reglamentaria.

Volviendo sobre la acreditación, en el presente caso no existe una autorización administrativa (exigida para la relación laboral) pero sí una imposición con rango de Decreto-Ley. En todo caso, la especificidad 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 sea la única fórmula acogida, tanto si de la extinción se trata como si estamos ante otras variaciones en el vínculo profesional, y ello sin prescindir de su publicación en los distintos Boletines Oficiales de público conocimiento.

E) En la incorporación al Texto Refundido de la LGSS del sistema de protección por desempleo, son preceptos de aplicación el artículo 205.1 (declara sujetos protegidos al personal contratado en régimen de Derecho Administrativo y a los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas), el 206 (describe la acción protectora como total o parcial, sin acepción de sujetos), el 207 (establece los requisitos, en especial encontrarse en situación legal de desempleo) y el artículo 208 (listando las situaciones protegidas: 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 2 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 son titulares de una relación laboral pero se prescinde de toda mención a la relación de Derecho Administrativo en los artículos 206, 207 y 208.

Ante tan reiterada situación, de ser aplicadas las normas de manera literal se podría desembocar en un resultado absurdo: atribuir la condición de sujeto protegido en 1984 al colectivo de referencia 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. Por ello ha de activarse el 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 Ley 31/1984 (en la actualidad el artículo 205.1 LGSS), los antecedentes históricos y legislativos se obtienen no solo de la Ley 31/1984 y de su Exposición de Motivos, sino también del RD 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 y el tamiz constitucional del artículo 41 ya mencionado hemos de concluir que el término "relación laboral" debe ser interpretado como equivalente a la relación de servicios que el sujeto ha venido manteniendo con su empleador. En ese ámbito de normas de desempleo, por tanto, se ha de tomar



como una denominación genérica que en cada caso deberá ser reconducida a las peculiaridades del vínculo. Ello comporta limitar el radio aplicativo del requisito en estudio (haber seguido el procedimiento del artículo 47 ET) a aquellos beneficiarios que en su actividad profesional se rigen por la citada norma laboral sin extenderlo indebidamente a relaciones sometidas a Derecho Administrativo.

F) 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 identificaba una sola forma de acreditación, la de la extinción de la relación mediante certificación administrativa). Tampoco la Ley 31/1984 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 esas conclusiones. Por ello consideramos que la sentencia de contraste contiene 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 LGSS 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.

QUINTO.- Estimación del recurso y cuestiones colaterales.

1. Al haber estimado el motivo primero del recurso es innecesario examinar los otros dos, que han sido formulados con carácter subsidiario.

En todo caso procede poner de relieve que no podría entrarse a examinar el segundo motivo, procediendo su desestimación, ya que la sentencia invocada de contraste, sentencia del Tribunal Constitucional número 10/2005, de 20 de enero, no fue alegada en el escrito de preparación del recurso, contraviniendo así lo dispuesto en el artículo 224.3 LRJS.

Por otro lado, el motivo tercero no cumple con las exigencias que el artículo 224.1.a) LRJS contiene.

2. 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 debe ceñirse el reconocimiento de la prestación.

3. Por todo lo razonado procede la estimación del recurso formulado, casar y anular la sentencia impugnada y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de esta clase formulado por la actora y la demanda formulada en su día. Sin imposición de costas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 235.1 LRJS.

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

FALLAMOS

1) Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación letrada de DOÑA Francisca frente a la sentencia dictada el 10 de junio de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

2) Casamos y anulamos la citada sentencia 1480/2014, de 10 de junio, dictada por la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana en el recurso de suplicación número 293/2014, interpuesto por la recurrente frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de Valencia el 18 de septiembre de 2013, en los autos número 804/2012, seguidos a instancia de la ahora recurrente contra el SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL sobre PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PARCIAL.

3) Resolviendo el debate planteado en suplicación, estimamos el recurso de tal clase interpuesto por DOÑA Francisca y, estimando la demanda formulada, declaramos que la actora se encuentra en situación de desempleo parcial, reconociéndola el derecho a percibir la correspondiente prestación.

4) Condenamos al SPEE a que reconozca y abone a la Sra. Francisca prestaciones por desempleo en calidad de funcionaria interina, 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 3116,19 €.

Devuélvase las actuaciones y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, 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 el Excmo. Sr. Magistrado D. Antonio V. Sempere Navarro hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ