

## **LA REDUCCIÓN UNILATERAL DE LA JORNADA Y LOS DIFUSOS LÍMITES DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: A PROPÓSITO DEL AUTO DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 19 DE FEBRERO DE 2014**

Unilateral reduction in working hours and part time employment contract: latest Supreme Court Judgments

BEATRIZ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO  
Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Pública de Navarra  
[beatriz.rodriquez@unavarra.es](mailto:beatriz.rodriquez@unavarra.es)

### **Resumen**

El objetivo del comentario es analizar los problemas que plantea el recurso al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo para reducir la jornada de trabajo con carácter definitivo, cuando dicha reducción implica una transformación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial. Esta imposición unilateral de la reducción de jornada contraviene la exigencia de voluntariedad en la novación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial. No obstante, el Tribunal Supremo ha elaborado en los últimos años una interpretación particular del requisito voluntariedad en el contrato a tiempo parcial con el fin de admitir la reducción unilateral de jornada, incluso en los supuestos en los que implica transformación contractual.

**Palabras clave:** Reducción de jornada. Contrato a tiempo parcial. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

### **Abstract**

The aim of this article is to analyze the problems that unilateral reduction in working hours causes when this reduction implies a transformation of the full time employment contract in a part-time employment contract. The main problem is that transfer from full time to part time work requires worker agreement. However, Spanish Supreme Court has developed a wide interpretation of the concept of part time work and has allowed this unilateral reduction of working hours.

**Key words:** Reduction of working hours. Part-time employment contract. Substantial change to the employee's working conditions

### **SUMARIO**

1. Instrumentos legales para proceder a la reducción de jornada.- 2. El límite de la voluntariedad en la conversión del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial.- 2.1. De la contradictoria doctrina de los tribunales inferiores a la discutible solución del Tribunal Supremo.- 2.2. La difícil delimitación del contrato a tiempo parcial.- 3. La difícil coordinación de los dos procedimientos para articular la reducción de jornada por causas empresariales.

## 1. INSTRUMENTOS LEGALES PARA PROCEDER A LA REDUCCIÓN DE JORNADA

La reducción de jornada es una de las medidas que permiten ajustar la mano de obra en periodos de crisis sin tener que recurrir a soluciones tan drásticas como el despido. Sorprende, por ello, que en nuestro ordenamiento hasta la reforma del año 2010 no se contemplara expresamente un procedimiento de reducción de jornada, sorprende también que, cuando por fin, se ha previsto dicha posibilidad se haya restringido a reducciones temporales. Ahora bien, esta falta de regulación expresa no ha impedido que al amparo del originario art. 47 ET se permitieran reducciones temporales de jornada y que, mediante el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 ET, se realizaran reducciones definitivas de jornada.

En la actualidad, existen dos cauces legales para llevar a cabo reducciones de jornada por causas económicas. Por un lado, el previsto en el art. 47 ET que permite al empresario reducir temporalmente la jornada entre un 10 y un 70 % cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La regulación actual exige abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, no se exige ya autorización administrativa para proceder a la suspensión.

Por otro lado, se ha permitido acudir al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo previsto en el art. 41 ET para reducir la jornada incluso con carácter definitivo. De acuerdo con este procedimiento, la reducción de jornada solo exige la acreditación de las causas que justifican la reducción y su comunicación con una antelación de quince días al trabajador.

En un principio, el artículo 41 ET no diferenciaba entre jornada de trabajo y su distribución como condiciones susceptibles de modificación y se suscitaban dudas sobre si al amparo de este artículo se podía proceder a reducir la jornada. Se podía entender que la reducción de la jornada, en cuanto elemento esencial del contrato, suponía una alteración más que sustancial del contrato y que cuando el artículo se refería a la modificación sustancial de la jornada se limitaba a su distribución<sup>1</sup>. La regulación vigente diferencia entre jornada y distribución de jornada, por lo tanto, se admite que la alteración cuantitativa de la jornada es una modificación susceptible de ser articulada a través de este artículo. No obstante, todavía pervive un importante escollo derivado de la regulación del

---

<sup>1</sup>BEJARANO HERNÁNDEZ, A.: *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación*, Civitas, Madrid, 2000, págs. 48 y ss., del mismo autor "La supresión o modificación unilateral de obligaciones pactadas en contrato de trabajo o convenio colectivo en aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 96, 2000, págs. 519 y ss; RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B.: *Flexibilidad de la jornada laboral*, 2009, Tirant lo Blanch, Valencia. En sentido contrario: CRUZ VILLALÓN, J.: "La aplicación judicial de la reforma en materia de modificaciones de condiciones de trabajo" *Relaciones Laborales*, 1996-II, págs. 432 y 433; HERRERA CUEVAS, E.J.: "La modificación de la duración de la jornada ex art. 41 E.T. (El tiempo de la prestación como condición de trabajo y la tipología contractual)" *Tribuna Social*, núm. 84, 1997, págs. 41 y ss.

trabajo a tiempo parcial, para proceder a la reducción definitiva de la jornada por la vía del art. 41 ET. Se trata del requisito contenido en el art. 12.4 ET, que exige la voluntariedad para poder transformar un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial.

Por lo tanto, de acuerdo con la regulación vigente, no cabe duda de que al amparo del art. 41 ET se pueden llevar a cabo reducciones de jornada que no impliquen una transformación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial. Así ocurrirá, por ejemplo, cuando la reducción de jornada sea de una entidad menor y se mantenga dentro de los límites que marcan la diferencia entre contrato a tiempo completo y parcial o cuando se proceda a reducir la jornada en el ámbito de un contrato que ya tiene el carácter de parcial. Quedarían, en principio, fuera del ámbito del art. 41 y, por tanto, sin mecanismo legal para su articulación, las reducciones de jornada que supongan una transformación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial. Sin embargo, como se verá a continuación, el Tribunal Supremo ha apostado, de una manera un tanto confusa y en todo caso criticable, por una interpretación en aras de la flexibilidad interna en la empresa que limita los supuestos en los que se entiende que hay transformación contractual y, en consecuencia, amplía el campo de actuación del art. 41 a reducciones de jornada que de hecho implican un cambio del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial<sup>2</sup>.

## **2. EL LÍMITE DE LA VOLUNTARIEDAD EN LA CONVERSIÓN DEL CONTRATO A TIEMPO COMPLETO EN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

### **2.1. De la contradictoria doctrina de los tribunales inferiores a la discutible solución del Tribunal Supremo**

La interpretación del art. 12.4 ET sobre la necesidad del consentimiento del trabajador para la transformación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial, llevó a algunos Tribunales Superiores de Justicia a impedir acudir al art. 41 ET cuando la reducción de jornada implicase la transformación de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup>FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: "La reducción de la jornada de trabajo como medida de flexibilidad interna: articulación de los diversos instrumentos legales", *Relaciones Laborales*, núm. 19-20, 2012; LAHERA FORTEZA, J.: "Reducción unilateral de jornada por causas empresariales: un diálogo entre jurisprudencia y ley (Sentencia Tribunal Supremo 7 de octubre de 2011); POQUET CATALÁ, R.: "La actual configuración legal de la reducción de jornada de trabajo", *Actualidad Laboral*, núm. 19, 2011. Vid. también: DE CASTRO MARÍN, E.: "La reducción definitiva de la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", *Aranzadi Social*, núm. 9, 2013 (BIB 2013/13); SALGUERO MOLINA, P.: "La reducción de jornada como medida para evitar despidos, tras la reforma laboral de 2012", *Aranzadi Social*, núm. 3, 2013 (BIB 2013/1244).

<sup>3</sup>Vid.: SSTSJ (Castilla-La Mancha), de 4 de mayo de 2006 (AS 2006/1979) y (Madrid), de 14 de abril de 2008 (JUR 2008/161773).

Con una argumentación no demasiado acabada, el Tribunal Supremo salió al paso de estas interpretaciones, en su Sentencia de 14 de mayo de 2007 (RJ 5084). En este supuesto, el empresario había procedido a reducir, por el procedimiento del art. 41 ET, en doce horas la jornada de los trabajadores debido a la pérdida de una contrata de limpieza. Los trabajadores entendían que tal reducción suponía un despido tácito y que implicaba extinción de la relación laboral originaria y la constitución de una nueva. El Tribunal rechazó la pretensión de los demandantes amparándose en dos argumentos principales: en primer lugar, recordó que el despido exige una decisión del empresario expresa o tácita que ponga de manifiesto su voluntad de acabar con la relación laboral y, en segundo lugar, señaló que no toda reducción de jornada implica una transformación contractual. Señaló el Tribunal que *para calificar a una relación como contrato de trabajo a tiempo parcial no basta (...) que la reducción del tiempo de trabajo sea inferior a la jornada ordinaria a tiempo completo, en distribución horizontal (...), vertical (...) o mixta (...) sino que es preciso que la reducción de jornada sea voluntariamente adoptada con sujeción a la concreta modalidad de contrato a tiempo parcial (...)*. Es más, el Tribunal se apoya precisamente en la exigencia de voluntariedad en la transformación de un contrato de tiempo pleno en contrato a tiempo parcial para considerar que no existe conversión contractual, sino únicamente reducción de jornada manteniendo el contrato su carácter de contrato a tiempo completo, en concreto, señala: *la imposición unilateral de jornada reducida e incluso la modificación colectiva acordada de consuno con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato tiempo completo/tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica*.

Esta argumentación de la sentencia supone dejar al arbitrio del empresario la delimitación de una categoría contractual como la de contrato a tiempo parcial<sup>4</sup>. Parece añadirse al requisito tradicional de que el contrato a tiempo parcial tenga una jornada inferior al contrato a tiempo completo, el requisito de que exista voluntad empresarial de reconocer la nueva contratación a tiempo parcial. De manera que solo podrá considerarse que se está ante un contrato a tiempo parcial cuando además de obligar a la realización de una jornada inferior, su carácter parcial sea reconocido como tal por el empresario.

Como era de esperar, esta sentencia no consiguió despejar todos los interrogantes en torno al alcance del art. 41 ET en relación con el art. 12 ET y entre los Tribunales Superiores fue objeto de puntualizaciones. Así la STSJ (Asturias), de 17 de julio de 2009 (2009/1941), consideró ilegal una reducción de jornada del 50 %, que suponía el paso de una jornada de 40 horas a otra de 20 horas, impuesta unilateralmente por el empresario al amparo del art. 41 ET. La sentencia recuerda la doctrina del TS, pero entiende que había de entenderse en el contexto del caso planteado, en el que el objeto del debate se centraba en determinar si la reducción de

---

<sup>4</sup>FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: "La reducción de la jornada...", op. cit., pág. 27.

jornada podía considerarse despido. En el mismo sentido se pronuncia la STSJ (País Vasco), de 19 de mayo de 2009 (AS 2009/2178), en un supuesto en el que también se había reducido la jornada en un 50 %.

Esta contradictoria doctrina judicial suscitó un nuevo recurso de casación para la unificación de doctrina, resuelto mediante la Sentencia de 7 de octubre de 2011 (RJ 2011/7340). En esta sentencia se planteaba nuevamente si la imposición al amparo del art. 41 ET de una reducción de jornada que suponía transformación del contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial, vulneraba el art. 12 ET. El Tribunal vuelve a recordar que la reducción de jornada no determina en sí misma la transformación contractual, pero vuelve a dejar una puerta abierta a la confusión al matizar: *máxime cuando la medida adoptada tenía el carácter de temporal, aunque ciertamente no se identificase el tiempo durante el que habría de producir efectos.*

Esta falta de precisión del Tribunal Supremo iba a motivar nuevos pronunciamientos contradictorios entre los Tribunales Superiores de Justicia. Así, en la la STSJ (Castilla-La Mancha) de 10 de mayo de 2012 (AS 2012/2222) se analizó la demanda de una trabajadora, auxiliar técnico educativo, que había sido objeto de un proceso de recolocación. A la trabajadora, una vez adscrita en el nuevo puesto, se le ofreció la firma de un anexo al contrato que permitía su suspensión durante los meses de julio y agosto. Ante su negativa a firmar el citado anexo, la Consejería de Educación llevó a cabo la suspensión unilateralmente por el procedimiento del art. 41 ET. La sentencia consideró que se estaba ante una novación contractual que precisaba del consentimiento de la trabajadora.

En la STSJ (Andalucía), de 19 de septiembre (AS 2014/24), se resuelve en idénticos términos un supuesto de hecho similar suscitado en el sector de la hostería. En este caso se comunicaba al trabajador la suspensión de su contrato durante los meses de baja ocupación. La particularidad en este caso radica en que en la propia carta de comunicación la empresa reconoce que la modificación consiste en la transformación del contrato a tiempo completo en un contrato fijo-discontinuo, que en aquel momento se equiparaba al contrato a tiempo parcial.

Igualmente, en la STSJ (Galicia) de 26 de diciembre (AS 2014/227) un hospital había procedido a reducir la jornada de 101 trabajadores por motivos organizativos. Como consecuencia de la jornada, los trabajadores pasaron a tener una jornada de 35 horas semanales, en lugar de 40 horas. La sentencia recuerda la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en su sentencia de 7 de octubre de 2011, pero entiende que dicha sentencia se refiere a una modificación temporal, no definitiva. Además, introduce un argumento nuevo en el debate, al señalar que la reforma del año 2012 ha revisado el art. 47 ET sobre reducción temporal de la jornada, por lo que se podría dar la paradoja de que se exigieran más requisitos para reducir con carácter definitivo la jornada que para su reducción temporal.

El último episodio de este iter jurisprudencial lo inicia la STSJ (Castilla La Mancha), de 11 de julio (AS 2013/2639), en este supuesto, a través del procedimiento del art. 41 ET, se había llevado a cabo una reducción de jornada del 50 %, que suponía el paso de una jornada de 40 horas semanales a 20 horas semanales. En este caso la sentencia de suplicación revocó la de instancia y entendió que la aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo debía llevar a entender que la mera reducción de jornada no supone novación contractual. Entiende el Tribunal que para que la reducción de jornada implique cambio de la naturaleza del contrato es necesaria la concurrencia del consentimiento del trabajador.

Esta Sentencia del TSJ fue recurrida en casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia de contraste la STSJ (Asturias), de 17 de julio de 2009 anteriormente mencionada. El Tribunal Supremo, en este caso ni siquiera se ha molestado en entrar en el fondo y, mediante Auto de 19 de febrero de 2014 (JUR 2014/96689), ha resuelto que no hay contenido casacional puesto que la sentencia de suplicación ha aplicado correctamente la doctrina sentada en sus Sentencias de 14 de mayo de 2007, de 7 de octubre de 2011 y de 20 de diciembre de 2011.

Por lo tanto, queda claro que para el Tribunal Supremo la imposición de una reducción de jornada del 50 % a través del art. 41 ET no supone una novación del contrato en contrato a tiempo parcial. El argumento en que se basa el Tribunal es que la conversión del contrato en contrato a tiempo parcial exige el consentimiento del trabajador y empresario.

Al margen de las críticas de fondo que plantea este argumento, cabe dudar si este Auto del Tribunal Supremo pondrá fin con carácter definitivo a las discrepancias surgidas en los tribunales superiores. Al respecto, resulta ilustrativo que nuevamente el TSJ (Castilla-La Mancha), el pasado 17 de marzo de 2014 (AS 2014/750) dictara una sentencia en la que considera que la transformación de un contrato a tiempo completo en un contrato a fijo discontinuo no puede adoptarse unilateralmente por la empleadora.

## **2.2. La difícil delimitación del contrato a tiempo parcial**

Según la definición del art. 12 ET trabajador a tiempo parcial es aquel que trabaja menos horas que un trabajador a tiempo completo. La frontera que separa el contrato a tiempo completo del contrato a tiempo parcial es una frontera puramente cuantitativa, que se limita a examinar la cantidad de jornada. Ciertamente, una vez que un contrato es considerado contrato a tiempo parcial, el régimen jurídico aplicable es sustancialmente diferente al del contrato a tiempo completo. El contrato a tiempo parcial tiene una regulación particular en lo referido a la ampliación y determinación de la jornada, a su distribución y también en materia de Seguridad Social.

Por otro lado, también es cierto, tal y como recuerdan algunas de las sentencias mencionadas, que no toda reducción de jornada implica que el contrato haya de ser considerado como contrato a tiempo parcial. Ciertamente en los supuestos en los que se lleva a cabo una reducción de

jornada por alguno de los motivos previstos en el Estatuto (cuidado de familiares, lactancia, etc.) o en el convenio, no se está ante un trabajador a tiempo parcial, sino ante un trabajador a tiempo completo con jornada reducida al que se le siguen aplicando el régimen jurídico del contrato a tiempo completo. El Tribunal Supremo en su jurisprudencia, no obstante, va más allá y parece extraer la conclusión de que una reducción de jornada no supone la novación contractual porque es necesario que el empresario quiera convertir ese contrato a tiempo parcial. Sin embargo, hay una diferencia trascendental entre estas reducciones de jornada y las llevadas a cabo unilateralmente por el empresario y es su carácter transitorio. El trabajador que reduce su jornada en el marco del contrato a tiempo completo lo hace por una causa concreta que determina su temporalidad y conserva el derecho a volver a la situación de trabajo a tiempo completo cuando desaparezcan las causas que justificaron la reducción. No ocurre lo mismo en el caso de que el empresario utilice el art. 41 para reducir unilateralmente con carácter definitivo la jornada. En este caso, salvo que el empresario lo proponga expresamente, el trabajador no conserva derecho alguno a volver a la jornada originaria y, para mayor perjuicio, ni siquiera tiene acceso a la prestación de desempleo.

Por otro lado, el Tribunal utiliza un argumento puramente tautológico<sup>5</sup> que llevado a sus últimas consecuencias, conduce a dejar al completo arbitrio del empresario el reconocimiento de un contrato como contrato a tiempo parcial y a dejar prácticamente vacío de contenido el art. 12.4 sobre la voluntariedad en la transformación de un contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial.

Por último, la aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, determina que en la práctica resulte más fácil para el empresario una reducción definitiva de jornada que una temporal y que el trabajador tenga menor protección social. Ello es así porque, la acreditación de las causas que justifican la reducción de jornada temporal de jornada, atendiendo a la literalidad de los preceptos, resulta más difícil por la vía del art. 47 ET que por la vía del art. 41 ET. A este cúmulo de contradicciones, se suma el que la LGSS solo reconozca la prestación de desempleo en el caso de las reducciones temporales de jornada y no en el caso de las reducciones definitivas que de hecho constituyen un despido parcial<sup>6</sup>.

### **3. LA DIFÍCIL COORDINACIÓN DE LOS DOS PROCEDIMIENTOS PARA ARTICULAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS EMPRESARIALES**

La fragmentariedad con que el legislador ha acometido la regulación de la reducción de jornada suscita en la práctica problemas de

---

<sup>5</sup>LAHERA FORTEZA, J.: "Reducción unilateral...", op. cit., pág. 62. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: "La reducción de jornada...", op. cit., pág. 27.

<sup>6</sup>CRUZ VILLALÓN, J.: "Modificación del tiempo de trabajo", *Revista de Derecho Social*, núm. 38, 2007, págs. 44.

coordinación entre las diferentes vías para llevar a cabo la citada reducción.

Tal y como se ha visto, en la actualidad existen dos cauces para proceder a la reducción de jornada. Por un lado, el procedimiento de modificación sustancial del artículo 41 ET y por otro el del art. 47 ET. Resulta claro que cuando se pretenda una reducción definitiva de la jornada habrá de acudir al art. 41 ET. La cuestión es si también cabe acudir a esta vía para reducciones temporales que escapan del ámbito propio de actuación del art. 47 ET. Se trataría de reducciones de jornada que no alcanzan el umbral del 10% o superan el 70 % de la jornada y que por lo tanto no pueden tramitarse por la vía del art. 47 ET. En principio, si se permite acudir al art. 41 ET para reducir la jornada de trabajo con carácter definitivo, no habrá problema en admitir también el recurso al procedimiento previsto en este artículo para reducciones temporales, siempre y cuando se trate de modificaciones sustanciales. Respecto de las reducciones de jornada que no alcancen el 10 % habrá de determinar en cada caso, si constituyen una auténtica modificación sustancial o si son modificaciones accesorias, que quedan dentro del ámbito del poder de organización y dirección del empresario. En cambio, respecto de las reducciones que superen el umbral del 70 %, habrá de cuestionarse si han de ser consideradas como modificaciones más que sustanciales que alteran el propio objeto del contrato<sup>7</sup>.

Esta duplicidad de regulaciones plantea una última cuestión que tiene que ver con la obligatoriedad del régimen del art. 47 ET para proceder a la reducción temporal de jornada que se encuentre dentro de los márgenes previstos en el citado artículo. Tal y como se ha visto, la prueba de las causas que justifican la reducción de jornada es más exigente en el procedimiento del art. 47 ET que en el del art. 41 ET, por ello, puede resultar tentador tratar de eludir el régimen del art. 47 y proceder a una reducción de jornada, aunque sea temporal, por la vía del art. 41 ET. Esta mayor exigencia de la reducción de jornada operada conforme al art. 47 ET, ha llevado también a algún autor a defender una interpretación alternativa del juego del régimen previsto en estos dos artículos. Se ha planteado que la introducción del art. 47 ET y la interpretación de este artículo de conformidad con el art. 41 y 12 ET, impide la realización de reducciones unilaterales de jornada a través del art. 41 ET; que quedaría, por tanto, reservado para las reducciones temporales que se sitúen fuera del procedimiento del art. 47 ET. Junto a ello, la aplicación de lo dispuesto en el art. 12 ET impediría acudir al art. 41 ET para llevar a cabo reducciones definitivas de jornada<sup>8</sup>. De manera que, conforme al procedimiento del art. 41 ET, solo podrían llevarse a cabo reducciones temporales de jornada que no estén comprendidas entre el 10 y el 70% de la jornada.

Se trata de una interpretación más coherente que la derivada de la doctrina de los tribunales pero no parece que vaya a ser aceptada en la

<sup>7</sup>FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: "La reducción de la jornada...", op. cit., pag. 30.

<sup>8</sup>LAHERA FORTEZA, J.: "Reducción unilateral...", op. cit., pág. 64



práctica judicial. Por otro lado, se olvida que el art. 12 ET no impide las reducciones definitivas de jornada que no impliquen transformación contractual. Por lo tanto, siempre será posible reducir la jornada en el marco del contrato a tiempo completo o parcial a través de la vía del art. 41 ET que, paradójicamente, es más flexible para el empresario que la del art. 47 ET reservada para reducciones temporales.

Estos vaivenes legales y jurisprudenciales en la configuración de una medida de flexibilidad tan importante para evitar extinciones como la reducción de jornada, solo puede llevar a la conclusión de que es necesaria una reforma legal del régimen legal de reducción de jornada con tres objetivos: unificar la regulación para evitar las posibles duplicidades, establecer un sistema de control de las causas que justifican la reducción y garantizar la protección del trabajador. Para ello, lo ideal sería unificar en el procedimiento del art. 47 ET todos los supuestos de reducción de jornada por crisis de la empresa<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup>FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A.: "La reducción de jornada...", op. cit., pág. 32.