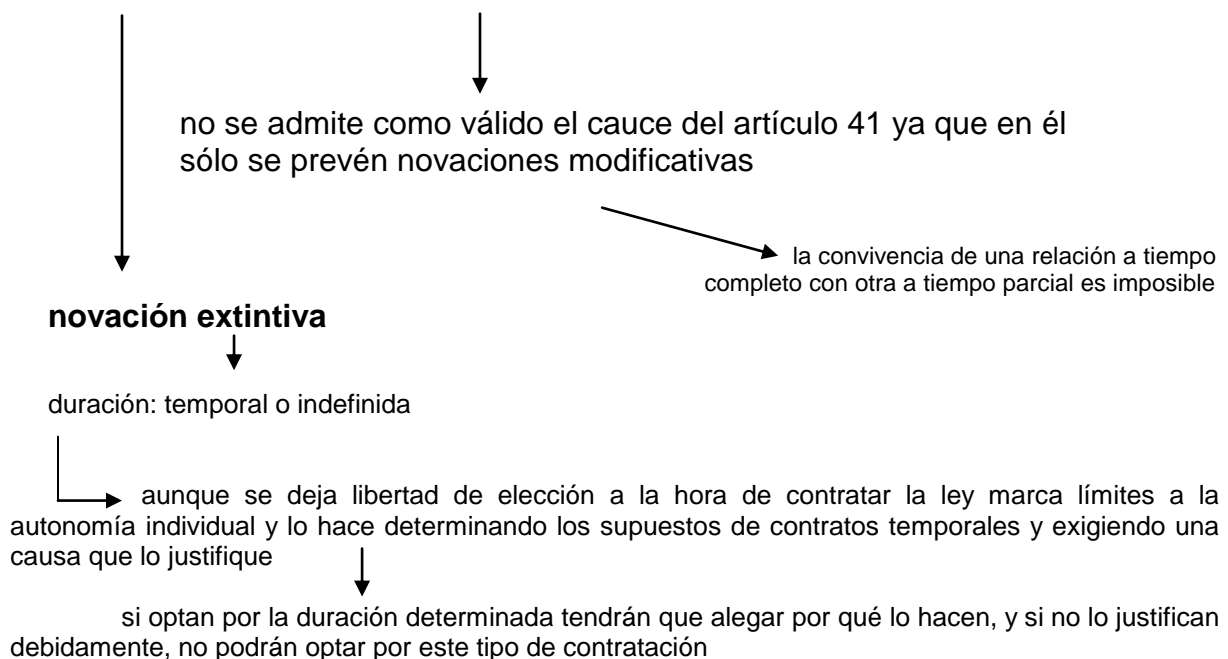


CONTRATO TIEMPO COMPLETO Y CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- conversión a tiempo completo o tiempo parcial **siempre carácter voluntario.**

“La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se pondrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 C) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” (artículo 12 ET)

Con el Real Decreto 15/98 que adapta la Directiva comunitaria 97/1981 la disparidad doctrinal y jurisprudencial que sobre esta materia existía hasta la fecha queda solventada de manera que introduce **mención expresa a la posibilidad de transformar un contrato de trabajo de a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa pero únicamente de manera voluntaria** por lo que **el único cauce de transformación idóneo es el mutuo acuerdo de voluntades.**



- si es indefinida pero cabe la posibilidad de jornada reducida sin conversión a prestación de servicios a tiempo parcial **vía art. 41 ET**

→ aminoración de la jornada que se practica unilateralmente sobre el contrato a tiempo completo como consecuencia de una crisis empresarial de carácter temporal

siempre que sea la reducción **causal y temporal**

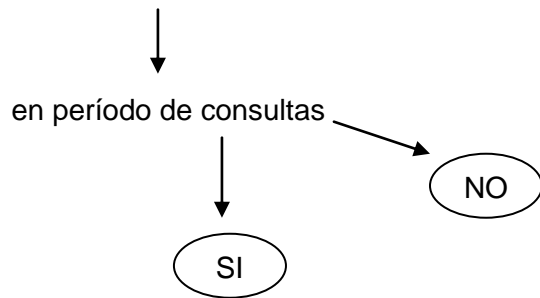
- **reducción de la parcialidad** no es conversión sino modificación de la parcialidad existente



representa una novación que requiere el mutuo acuerdo (STSJ Castilla-Mancha 03/09/98)

factible reducción de la jornada de trabajo de forma unilateral vía art. 41 ET y sin que sea necesario el consentimiento del trabajador (STSJ Madrid 22/10/07; STSJ Madrid 11/06/07; STSJ Asturias 17/10/08)

- **despido colectivo...** siempre limitado en el tiempo



“aunque pudiesen pactar la extinción de una prestación laboral, no tienen capacidad para pactar una nueva sustituyendo la voluntad del trabajador”

“reducción de la jornada de manera temporal y causal pero dicha aminoración de jornada no representa la transformación contractual del trabajo prestado a tiempo completo en otro a tiempo parcial sino únicamente una reducción de jornada con el fin de atenuar la situación que atraviesa la empresa”

autorización administrativa

prevista incluso la situación legal de desempleo bajo la modalidad de **desempleo parcial**