



## NOVETATS LEGISLATIVES

Foment del contracte a temps parcial i de la flexibilitat en el temps de treball.

Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre (en vigor el 22.12.2013)

Núm. 3/2014



## FOMENT DEL CONTRACTE A TEMPS PARCIAL I DE LA FLEXIBILITAT EN EL TEMPS DE TREBALL. REIAL DECRET LLEI 23/2013, DE 2 DE DESEMBRE (EN VIGOR EL 22.12.2013).

### I. Modificacions en el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

#### Foment del treball a temps parcial i de la flexibilitat en el temps de treball

##### Article 12. Contracte a temps parcial i contracte de relleu.

Nova redacció

(...)

4. El contracte a temps parcial es regeix per les regles següents:

a) El contracte, de conformitat amb el que disposa l'article 8.2 d'aquesta Llei, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit, ~~en el model que s'estableixi~~. Al contracte hi ha de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades ~~i la seva distribució~~, **com també la forma de la seva distribució segons el que es preveu en Conveni col·lectiu**.

Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es presumeix celebrat a jornada completa, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

b) ~~La jornada diària en el treball a temps parcial es pot fer de forma continuada o partida~~. Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta jornada es realitzi de manera partida, només és possible fer una única interrupció en aquesta jornada diària, llevat que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu sectorial, ~~o, en cas que no n'hi hagi, d'àmbit inferior~~.

c) Els treballadors a temps parcial **no** poden realitzar hores extraordinàries, **excepte en els supòsits a què es refereix l'article 35.3**. ~~El nombre d'hores extraordinàries que es puen fer és el legalment previst en proporció a la jornada pactada~~.

~~Les hores extraordinàries realitzades en el contracte a temps parcial computen a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i bases reguladores de les prestacions~~.

La realització d'hores complementàries es regeix pel que disposa l'apartat 5 d'aquest article.

En qualsevol cas, la suma de les hores ordinàries, ~~extraordinàries i~~ complementàries, **incloses les prèviament pactades i les voluntàries**, no pot excedir del límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat U d'aquest article.

d) Els treballadors a temps parcial tenen els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan correspongui en consideració de la seva naturalesa, aquests drets han de ser reconeguts a les disposicions legals i reglamentàries i als convenis col·lectius de manera proporcional, en funció del temps treballat.

e) La conversió d'un treball a temps complet en un treball parcial i viceversa té sempre caràcter voluntari per al treballador i no es pot imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empresari del que disposa l'article 41.1.a. El treballador no pot ser acomiadat ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar aquesta conversió, sense perjudici de les mesures que, de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c d'aquesta Llei, es puguin adoptar per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Per tal de possibilitar la mobilitat voluntària a la feina a temps parcial, l'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, i tot això, de conformitat amb els procediments que s'estableixin en ~~els Convenis Col·lectius sectorials o, si no, d'àmbit inferior~~ **conveni col·lectiu**.

~~Els treballadors que hagin acordat la conversió voluntària d'un contracte de treball a temps complet en un altre a temps parcial o viceversa i que, en virtut de les informacions a què es refereix el paràgraf precedent, sol·licitin el retorn a la situació anterior, tenen preferència per a l'accés a un lloc de treball vacant d'aquesta natura que hi hagi a l'empresa corresponent al mateix grup professional o categoria equivalent, d'acord amb els requisits i procediments que s'estableixen en els Convenis Col·lectius sectorials o, si no, d'àmbit inferior. Igual preferència tenen els treballadors que, havent estat contractats inicialment a temps parcial, hagin prestat serveis com a tals a l'empresa durant 3 o més anys, per a la cobertura d'aquelles vacants a temps complet corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent que hi hagi a l'empresa.~~

Amb caràcter general, les sol·licituds a què es ~~refereix els paràgrafs anteriors~~ **refereix el paràgraf anterior** han de ser tingudes en compte, en la mesura del que sigui possible, per l'empresari. La denegació de la sol·licitud ha de ser notificada per l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada.

f) Els convenis col·lectius han d'establir mesures per facilitar l'accés efectiu dels treballadors a temps parcial a la formació professional contínua, per afavorir la progressió i la mobilitat professionals d'aquests treballadors.

~~g) Els Convenis Col·lectius sectorials i, si no, d'àmbit inferior, poden establir, si escau, requisits i especialitats per a la conversió de contractes a temps complet en contractes a temps parcial, quan això estigui motivat principalment per raons familiars o formatives.~~

5. Es consideren hores complementàries ~~aquelles la possibilitat de realització de les quals hagi estat acordada,~~ **les realitzades** com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, de conformitat ~~amb el règim jurídic establert en aquest apartat i, si escau, en els convenis col·lectius sectorials o, si no, d'àmbit inferior.~~ **La realització d'hores complementàries està subjecta** amb les regles següents:

a) L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de la celebració del contracte a temps parcial o més endavant, però, en qualsevol cas, constitueix un pacte específic respecte del contracte. El pacte es formalitza necessàriament per escrit, ~~en el model oficial que s'estableixi a aquest efecte.~~

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el cas de contractes a temps parcial ~~de durada indefinida~~ **amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual**.

c) El pacte d'hores complementàries ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot ser requerida per l'empresari.

El nombre d'hores complementàries no pot excedir del ~~15%~~ **30%** de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius ~~d'àmbit sectorial o, si no, d'àmbit inferior~~ poden establir un altre percentatge màxim, que, en cap cas, no pot ~~potser inferior a l'esmentat 30% ni~~ excedir del 60% de les hores ordinàries contractades. ~~En qualsevol cas, la suma de les hores ordinàries i de les hores complementàries no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial definit a l'apartat 1 d'aquest article.~~

~~d) La distribució i forma de realització de les hores complementàries pactades ha d'atènyer-se al que s'estableix a aquest respecte en el conveni col·lectiu d'aplicació i en el pacte d'hores complementàries. Llevat que el conveni estableixi una altra cosa,~~ El treballador ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries **pactades** amb un preavís ~~mínim de 7~~ **3** dies, ~~llevat que el conveni estableixi un termini de preavís inferior.~~

~~e) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en qualsevol cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts en els articles 34, apartats 3 i 4; 36, apartat 1, i 37, apartat 1, d'aquesta Llei.~~

~~f) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribueixen com a ordinàries, i es computen a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.~~

~~g) e) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de 15 dies, una vegada complert un any des de la seva celebració, quan concorren les circumstàncies següents:~~

L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades a l'article 37. 5 d'aquesta Llei.

Per necessitats formatives, ~~de la manera que es determini reglamentàriament,~~ sempre que s'acrediti la incompatibilitat horària.

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

~~h) f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes hores estan subjectes al compliment dels requisits establerts en les lletres anteriors i, si escau, al règim previst en els convenis col·lectius d'aplicació a les regles previstes a les lletres anteriors.~~ En cas d'incompliment d'aquestes ~~requisits i règim jurídic~~ **regles**, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, malgrat haver estat pactades, no constitueix conducta laboral sancionable.

**g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a 10 hores setmanals en còmput anual, l'empresari, en qualsevol moment, pot oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot superar el 15%, ampliables al 30 % per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'aquestes hores no constitueix conducta laboral sancionable.**

**Aquestes hores complementàries no es computen a l'efecte dels percentatges d'hores complementàries pactades que s'estableixen a la lletra c.**

**h) La jornada dels treballadors a temps parcial es registra dia a dia i es totalitza mensualment. Així mateix, cal lliurar una còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant de les ordinàries com de les complementàries a què es refereix l'apartat 5.**

**L'empresari ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de 4 anys.**

En cas d'incompliment de les obligacions de registre esmentades, el contracte es presumeix celebrat a jornada completa, llevat que hi hagi una prova en contra que acrediti el caràcter parcial dels serveis.

i) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en qualsevol cas, els límits en matèria de jornada i descansos establerts als articles 34, apartats 3 i 4, 36.1 i 37.1, d'aquesta Llei.

j) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribueixen com a ordinàries i es computen a l'efecte de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'ha de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.

(...)

**Apunt:**

- *Desapareix la possibilitat que els treballadors a temps parcial puguin realitzar hores extraordinàries, excepte en els supòsits a què es refereix l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors (prevenció i reparació de sinistres i altres esdeveniments extraordinaris i urgents).*
- *Es flexibilitza el règim de les hores complementàries, de manera que es redueix el termini de preavís per a la seva realització, i s'incrementa el nombre d'hores complementàries que es poden fer. S'estableix una distinció entre les pactades, de realització obligatòria per al treballador quan hagi signat el pacte preceptiu, i les voluntàries, que únicament poden ser ofertes per l'empresa en els contractes de durada indefinida.*
- *S'amplia el possible pacte d'hores complementàries als contractes temporals, sempre que la jornada ordinària de treball establert en el contracte no sigui inferior a 10 hores setmanals en còmput anual.*
- *S'estableix una obligació de registre de la jornada dels treballadors a temps parcial. D'aquesta obligació en queden excloses les relacions laborals especials de la llar familiar regulades al RD 1620/2011, de 14 de novembre.*
- *Cal tenir en compte que la disposició transitòria única d'aquest Reial decret llei estableix que el règim d'hores complementàries pactat amb anterioritat a la seva entrada en vigor (el 22.12.2013) continua sent aplicable en els contractes vigents en aquesta data, llevat d'acord de les parts.*

**Article 14. Període de prova.**

Nova redacció

1. Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si escau, s'estableixin en els convenis col·lectius. Si no hi ha pacte en conveni, la durada del període de prova no pot excedir de 6 mesos per als tècnics titulats ni de 2 mesos per als altres treballadors. A les empreses de menys de 25 treballadors, el període de prova no pot excedir de 3 mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

**En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada de l'article 15 concertats per temps no superior a 6 mesos, el període de prova no pot excedir d'un mes, llevat que es disposi una altra cosa en conveni col·lectiu.**

L'empresari i el treballador estan obligats, respectivament, a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

És nul el pacte que estableixi un període de prova quan el treballador hagi ja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

2. Durant el període de prova, el treballador té els drets i les obligacions corresponents al lloc de treball que exerceixi com si fos de plantilla, llevat dels derivats de la resolució de la relació laboral, que es pot produir a instàncies de qualsevol de les parts durant el seus transcurso.

3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte esdevé plenament efectiu, i el temps dels serveis prestats es computa en l'antiguitat del treballador a l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afectin el treballador durant el període de prova interrompen el còmput d'aquest període sempre que hi hagi acord entre ambdues parts.

**Apunt:**

- S'escurça la durada del període de prova en els contractes de durada determinada.
- S'actualitza el règim d'interrupció del període de prova, ampliant-ho a altres situacions relacionades amb la maternitat i la paternitat.
- Cal tenir en compte que la disposició transitòria única d'aquest Reial decret llei estableix que els períodes de prova que s'hagin concertat amb anterioritat a la seva entrada en vigor (el 22.12.2013) es continuen regint per la normativa legal o convencional d'acord amb la qual es van celebrar.

**Article 34. Jornada.**

Nova redacció

(...)

2. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada durant l'any. Si no hi ha pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular durant l'any el 10% de la jornada de treball.

Aquesta distribució ha de respectar en qualsevol cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la Llei i el treballador ha de conèixer amb un preavis mínim de 5 dies el dia i l'hora de la prestació de treball que en resulti.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada és exigible segons el que s'hagi acordat en conveni col·lectiu o, si no hi ha previsió en aquesta qüestió, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. Si no hi ha pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada han de quedar compensades en el termini de 12 mesos des que es produeixin.

(...)

**Apunt:** Amb l'objectiu de potenciar la flexibilitat, en matèria de distribució irregular de la jornada, el règim de compensació de les diferències d'hores, per excés o per defecte, és el que pactin les parts, i s'estableix que, si no hi ha pacte, les diferències s'han de compensar en el termini de 12 mesos des que es produeixin.

**Article 37. Descans setmanal, festes i permisos.**

Nova redacció

(...)

5. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diari, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de com a mínim la meitat de la durada de la jornada, per a la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continuada i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada establertes en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

(...)

**Apunt:** S'amplia des dels 8 fins als 12 anys l'edat del menor la guarda legal del qual pot justificar una reducció de la jornada de treball diari, amb disminució proporcional del salari.

## II. Modificacions a la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral

### Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a temps parcial

#### Article 4. Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors.

1. Amb l'objecte de facilitar l'ocupació estable i, a la vegada, potenciar la iniciativa empresarial, les empreses que tinguin menys de 50 treballadors poden concertar el contracte de treball de suport als emprenedors que es regula en aquest article.

2. El contracte se celebra per temps indefinit ~~i a jornada completa,~~ i es formalitza per escrit ~~en el model que s'estableixi.~~

3. El règim jurídic del contracte i els drets i les obligacions que se'n derivin es regeixen, amb caràcter general, pel que disposa el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, i en els convenis col·lectius per als contractes per temps indefinit, amb l'única excepció de la durada del període de prova a què es refereix l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors, que és d'un any en qualsevol cas. No es pot establir un període de prova quan el treballador hagi ja exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

4. Aquests contractes gaudeixen dels incentius fiscals establerts a l'article 43 del Text refós de la Llei de l'impost sobre societats, aprovat pel Reial decret legislatiu 4/2004, de 5 de març. **En cas que el contracte se celebri a temps parcial, aquests incentius fiscals es gaudeixen de manera proporcional a la jornada de treball pactat en el contracte.**

El treballador contractat a **jornada completa** sota aquesta modalitat que hagi percebut, a la data de celebració del contracte, prestacions per atur de nivell contributiu durant com a mínim 3 mesos pot compatibilitzar voluntàriament cada mes, juntament amb el salari, el 25% de la quantia de la prestació que tingui reconeguda i que estigui pendent de percebre, d'acord amb el que disposa el títol III del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

El dret a la compatibilitat de la prestació **previst en el paràgraf anterior** té efecte a partir de la data d'inici de la relació laboral, sempre que se sol·liciti en el termini de 15 dies, comptadors des de la data esmentada. Transcorregut aquest termini el treballador no es pot acollir a aquesta compatibilitat.

La compatibilitat es manté exclusivament durant la vigència del contracte a **jornada completa** amb el límit màxim de la durada de la prestació pendent de percebre. En cas de cessament a la feina que impliqui situació legal d'atur, el beneficiari pot optar per sol·licitar una nova prestació o bé per reprendre la prestació pendent de percebre. En aquest supòsit, es considera com a període consumit únicament el 25% del temps en què s'hagi compatibilitzat la prestació amb el treball.

L'entitat gestora i el beneficiari estan exempts durant la percepció del 25% de la prestació compatibilitzada de l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social.

Quan el treballador no compatibilitzi la prestació amb el salari en els termes d'aquest apartat, es manté el seu dret a les prestacions per atur que li quedin per percebre en el moment de la col·locació, i és aplicable el que estableixen els articles 212.1.d i 213.1.d del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, ~~aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny.~~



**Quan el contracte se celebri a temps parcial, són aplicables les disposicions establertes amb caràcter general per a la compatibilitat del treball a temps parcial amb les prestacions o subsidis per atur previstes en el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social i les seves normes de desplegament.**

5. Independentment dels incentius fiscals regulats a l'article 43 del Text refós de la Llei de l'impost sobre societats, aprovat pel Reial decret legislatiu 4/2004, de 5 de març, les contractacions sota aquesta modalitat contractual d'aturats inscrits a l'oficina d'ocupació donen dret a les bonificacions següents, sempre que es refereixin a algun d'aquests col·lectius:

a) Joves entre 16 i 30 anys, ambdós inclusivament: l'empresa té dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social durant 3 anys, la quantia de la qual és de 83,33 €/mes (1.000 €/any) durant el primer any; de 91,67 €/mes (1.100 €/any) durant el segon any, i de 100 €/mes (1.200 €/any) el tercer any.

Quan aquests contractes es concertin amb dones en feines en què aquest col·lectiu estigui menys representat, les quanties anteriors s'incrementen en 8,33 €/mes (100 €/any).

b) Més grans de 45 anys: l'empresa té dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, la quantia de la qual és de 108,33 €/mes (1.300 €/any) durant 3 anys.

Quan aquests contractes es concertin amb dones en feines en què aquest col·lectiu estigui menys representat, les bonificacions indicades són de 125 €/mes (1.500 €/any).

Aquestes bonificacions són compatibles amb altres ajuts públics previstos amb la mateixa finalitat, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables pugui superar el 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social.

**En cas que el contracte se celebri a temps parcial, les bonificacions es gaudeixen de manera proporcional a la jornada de treball pactada al contracte.**

6. No pot concertar el contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a què es refereix aquest article l'empresa que, durant els 6 mesos anteriors a la celebració del contracte, hagi adoptat decisions extintives improcedents. La limitació afecta només les extincions produïdes amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció i per al mateix centre o centres de treball.

7. Per a l'aplicació dels incentius vinculats al contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors, l'empresa ha de mantenir a la feina el treballador contractat almenys 3 anys des de la data d'inici de la relació laboral. Així mateix, ha de mantenir el nivell d'ocupació a l'empresa assolit amb el contracte per temps indefinit de suport als emprenedors durant, almenys, un any des de la celebració del contracte. En cas d'incompliment d'aquestes obligacions cal reintegrar els incentius.

No es consideren incomplertes les obligacions de manteniment de l'ocupació anteriors quan el contracte de treball s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan l'un o l'altre sigui declarat o reconegut com a procedent, ni les extincions causades per dimissió, defunció, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.

8. A l'efecte del que disposa aquest article, es té en compte el nombre de treballadors de l'empresa en el moment que es produeixi la contractació.

9. En tot allò establert en aquest article són aplicables les previsions contingudes a la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, llevat del que estableix en ~~l'article els seus articles 2.7 i 6.2 en matèria d'exclusions.~~

**Apunt:** Es permet celebrar l'anomenat "contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors" també a temps parcial. Com a conseqüència d'això, s'adapta a aquesta possibilitat tot allò relatiu a bonificacions i incentius fiscals, que en el cas de contracte a temps parcial es gaudeixen de manera proporcional a la jornada pactada.

## Contractes de treball en pràctiques per les ETT

**Article 7. Bonificacions de quotes per transformació de contractes en pràctiques, de relleu i de substitució en indefinits.**

### Nova redacció

1. Les empreses que transformin en indefinits contractes en pràctiques, a la finalització de la seva durada inicial o prorrogada, o que transformin en indefinits contractes de relleu i de substitució per anticipació de l'edat de jubilació, sigui quina sigui la data de la seva celebració, tenen dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social de 41,67 €/mes (500 €/any), durant 3 anys.

En el cas de les dones, aquestes bonificacions són de 58,33 €/mes (700 €/any).

2. Poden ser beneficiàries de les bonificacions establertes en aquest article les empreses que tinguin menys de 50 treballadors en el moment que es produeixi la contractació, inclosos els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a les quals s'incorporin treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que aquestes últimes hagin optat per un règim de Seguretat Social propi de treballadors per compte d'altri.

**En el supòsit de treballadors contractats en pràctiques i posats a disposició d'empreses usuàries, aquestes empreses tenen dret, en els mateixos termes, a idèntiques bonificacions quan, sense solució de continuïtat, concertin amb aquests treballadors un contracte de treball per temps indefinit.**

3. En tot allò que no preveu aquesta disposició, és aplicable el que estableix la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

**Apunt:** S'estenen les bonificacions per transformació en indefinits de contractes en pràctiques a les empreses usuàries que, sense solució de continuïtat, concertin un contracte de treball per temps indefinit amb treballadors en pràctiques cedides per una ETT. Cal tenir en compte que també s'ha modificat la Llei 14/1994, d'1 de juny, d'empreses de treball temporal, en el sentit de possibilitar que aquestes empreses cedixin a empreses usuàries treballadors contractats sota la modalitat de contracte de treball en pràctiques, en la línia de les recents modificacions normatives que ja van fer possible la cessió de treballadors amb contracte de treball per a la formació i l'aprenentatge.