



## NOVEDADES LEGISLATIVAS

Fomento del contrato a tiempo parcial y de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre (en vigor el 22.12.2013)

Nº 3/2014



## FOMENTO DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y DE LA FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO. REAL DECRETO-LEY 23/2013, DE 2 DE DICIEMBRE (EN VIGOR EL 22.12.2013).

### I. Modificaciones en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

#### Fomento del Trabajo a tiempo parcial y de la flexibilidad en el tiempo de trabajo

##### Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

###### Nueva redacción

(...)

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, ~~en el modelo que se establezca~~. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas ~~y su distribución~~, **así como el modo de su distribución según lo previsto en Convenio Colectivo**.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) ~~La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida~~. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo ~~sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior~~.

c) Los trabajadores a tiempo parcial **no** podrán realizar horas extraordinarias, **salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3**. ~~El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.~~

~~Las horas extraordinarias realizadas en el contrato a tiempo parcial computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.~~

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias, ~~extraordinarias y~~ complementarias, **incluidas las previamente pactadas y las voluntarias**, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado uno de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1 a). 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.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en ~~los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior~~ **Convenio Colectivo**.

~~Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.~~

Con carácter general, las solicitudes a que se ~~refieren los párrafos anteriores~~ **refiere el párrafo anterior** deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

~~g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.~~

5. Se consideran horas complementarias ~~aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada,~~ **las realizadas** como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme ~~al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. La realización de horas complementarias está sujeta~~ a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, ~~en el modelo oficial que al efecto será establecido~~.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial ~~de duración indefinida~~ **con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual**.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del ~~15%~~ **30%** de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos ~~de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior~~ podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá **ser inferior al citado 30%** ni exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas. ~~En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.~~

~~d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio,~~ El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias **pactadas** con un preaviso **mínimo** de **7 3** días, **salvo que el Convenio establezca un plazo de preaviso inferior.**

~~e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.~~

~~f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.~~

~~g) e)~~ El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de 15 días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37. 5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, ~~en la forma que reglamentariamente se determine,~~ siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

~~h) f)~~ El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos **al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación a las reglas previstas en las letras anteriores.** En caso de incumplimiento de tales ~~requisitos y régimen jurídico~~ **reglas**, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

**g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15%, ampliables al 30% por Convenio Colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.**

**Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).**

**h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.**

**El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de 4 años.**

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

(...)

**Apunte:**

- *Desaparece la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores (prevención y reparación de siniestros y otros acontecimientos extraordinarios y urgentes).*
- *Se flexibiliza el régimen de las horas complementarias, de modo que se reduce el plazo de preaviso para su realización, y se incrementa el número de horas complementarias que puede realizarse. Se establece una distinción entre las pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos de duración indefinida.*
- *Se amplía el posible pacto de horas complementarias a los contratos temporales, siempre y cuando la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato no sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.*
- *Se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial. De esta obligación quedan excluidas las relaciones laborales especiales del hogar familiar reguladas en el RD 1620/2011, de 14 de noviembre.*
- *Téngase en cuenta que la Disposición Transitoria Única de este Real Decreto-ley, establece que el régimen de horas complementarias pactado con anterioridad a su entrada en vigor (el 22.12.2013) continuará siendo de aplicación en los contratos vigentes en dicha fecha, salvo acuerdo de las partes.*

**Artículo 14. Período de prueba.**

Nueva redacción

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de 25 trabajadores el período de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

**En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a 6 meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en Convenio Colectivo.**

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, **riesgo durante el embarazo**, maternidad, y adopción o acogimiento, **riesgo durante la lactancia y paternidad**, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Apunte:**

- *Se acorta la duración del período de prueba en los contratos de duración determinada.*
- *Se actualiza el régimen de interrupción del período de prueba, ampliándolo a otras situaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad.*
- *Téngase en cuenta que la Disposición Transitoria Única de este Real Decreto-ley, establece que los periodos de prueba que se hubieren concertado con anterioridad a su entrada en vigor (el 22.12.2013) continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron.*

**Artículo 34. Jornada.**

Nueva redacción

(...)

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

**La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.**

(...)

**Apunte:** *Con el objetivo de potenciar la flexibilidad, en materia de distribución irregular de la jornada, el régimen de compensación de las diferencias de horas, por exceso o por defecto, será el que pacten las partes, estableciéndose que en defecto de pacto las diferencias se deben compensar en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.*

**Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.**

Nueva redacción

(...)

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **8 12** años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

(...)

**Apunte:** *Se amplía desde los 8 hasta los 12 años la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada de trabajo diario, con disminución proporcional del salario.*

## II. Modificaciones en la Ley 3/2012, de 6/VII, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

### Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial

#### Artículo 4. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

1. Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.
2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido ~~y a jornada completa~~, y se formalizará por escrito ~~en el modelo que se establezca~~.
3. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso. No podrá establecerse un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
4. Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo. **En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, tales incentivos fiscales se disfrutarán en modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.**

El trabajador contratado **a jornada completa** bajo esta modalidad que hubiera percibido, a fecha de celebración del contrato, prestaciones por desempleo de nivel contributivo durante, al menos, 3 meses, podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y que estuviera pendiente de percibir, de acuerdo con lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El derecho a la compatibilidad de la prestación **previsto en el párrafo anterior** surtirá efecto desde la fecha de inicio de la relación laboral, siempre que se solicite en el plazo de 15 días a contar desde la misma. Transcurrido dicho plazo el trabajador no podrá acogerse a esta compatibilidad.

La compatibilidad se mantendrá exclusivamente durante la vigencia del contrato **a jornada completa** con el límite máximo de la duración de la prestación pendiente de percibir. En el caso de cese en el trabajo que suponga situación legal de desempleo, el beneficiario podrá optar por solicitar una nueva prestación o bien por reanudar la prestación pendiente de percibir. En este supuesto, se considerará como período consumido únicamente el 25% del tiempo en que se compatibilizó la prestación con el trabajo.

La entidad gestora y el beneficiario estarán exentos durante la percepción del 25% de la prestación compatibilizada de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos de este apartado, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212.1.d) y 213.1.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ~~aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio~~.



Quando el contrato se celebre a tiempo parcial, serán de aplicación las disposiciones establecidas con carácter general para la compatibilidad del trabajo a tiempo parcial con las prestaciones o subsidios por desempleo previstas en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y sus normas de desarrollo.

5. Con independencia de los incentivos fiscales regulados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, las contrataciones bajo esta modalidad contractual de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes bonificaciones, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años, cuya cuantía será de 83,33 €/mes (1.000 €/año) en el primer año; de 91,67 €/mes (1.100 €/año) en el segundo año, y de 100 €/mes (1.200 €/año) en el tercer año.

Quando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 €/mes (100 €/año).

b) Mayores de 45 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 €/mes (1.300 €/año) durante 3 años.

Quando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 €/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

**En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, las bonificaciones se disfrutarán en modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.**

6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera adoptado decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

7. Para la aplicación de los incentivos vinculados al contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, la empresa deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 3 años desde la fecha de inicio de la relación laboral. Asimismo, deberá mantener el nivel de empleo en la empresa alcanzado con el contrato por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores durante, al menos, un año desde la celebración del contrato. En caso de incumplimiento de estas obligaciones se deberá proceder al reintegro de los incentivos.

No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en **el artículo sus artículos 2.7 y 6.2 en materia de exclusiones.**

**Apunte:** Se permite celebrar el denominado “contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” también a tiempo parcial. Como consecuencia de ello, se adapta a esa posibilidad todo lo relativo a bonificaciones e incentivos fiscales, que en el caso de contrato a tiempo parcial se disfrutarán de modo proporcional a la jornada pactada.

## Contratos de trabajo en prácticas por las ETT

### Artículo 7. Bonificaciones de cuotas por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

#### Nueva redacción

1. Las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, o que transformen en indefinidos contratos de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 €/mes (500 €/año), durante 3 años.

En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 €/mes (700 €/año).

2. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de 50 trabajadores en el momento de producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

**En el supuesto de trabajadores contratados en prácticas y puestos a disposición de empresas usuarias, estas tendrán derecho, en los mismos términos, a idénticas bonificaciones cuando, sin solución de continuidad, concierten con dichos trabajadores un contrato de trabajo por tiempo indefinido.**

3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección I del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

**Apunte:** Se extienden las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, concierten un contrato de trabajo por tiempo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una ETT. Téngase en cuenta que también se ha modificado la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal, en el sentido de posibilitar que éstas cedan a empresas usuarias trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, en la línea de las recientes modificaciones normativas que ya hicieron posible la cesión de trabajadores con contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.