

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### XEFATURA DO ESTADO

**13426** *Real decreto lei 16/2013, do 20 de decembro, de medidas para favorecer a contratación estable e mellorar a empregabilidade dos traballadores.*

I

A reforma laboral introducida inicialmente polo Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, e aprobada despois pola Lei 3/2012, do 6 de xullo, favoreceu a adopción de medidas de flexibilidade interna polas empresas, impulsado a formación dual e a contratación indefinida polas pequenas e medianas empresas (pemes), á vez que dinamizou a negociación colectiva nun marco máis equilibrado de relacións laborais. Todo isto contribuíu a frear o ritmo de destrución de emprego, aforrando miles de despedimentos, e á moderación salarial, que deu lugar a unha recuperación da competitividade esencial da nosa economía.

Non obstante, os primeiros signos de reactivación na actividade económica e as previsións de crecemento para os próximos anos apuntan a un crecemento do emprego aínda moderado.

As previsións oficiais do Goberno que se presentaron acompañando o proxecto dos orzamentos xerais do Estado estiman unha creación de emprego do 0,2 % para 2014, o que suporía o final do prolongado ciclo de destrución de emprego iniciado en 2008.

Para impulsar este crecemento do emprego previsto cómpre introducir un conxunto de axustes menores na normativa laboral cuxo fío condutor é potenciar a contratación estable e a empregabilidade dos traballadores.

Este obxectivo xa se reflicte nun amplo conxunto de medidas que está impulsando o Goberno en distintos ámbitos, algunhas das cales non teñen carácter normativo, pero gardan estreita relación coas que contén este real decreto lei. Entre elas, cabe destacar que, coa finalidade de reducir cargas administrativas, se procede a unha simplificación administrativa dos contratos de traballo a través dunha moi importante redución do número de modelos de contratos actualmente existentes. Ademais, vaise levar a cabo unha reordenación normativa dos incentivos á contratación en relación coa cotización á Seguridade Social, reunindo nun só texto as bonificacións e reducións actualmente dispersas. Ambas as actuacións contribuirán a clarificar estas cuestións e a dar maior seguridade xurídica, fundamentalmente para as pemes.

Porén, identificáronse algúns aspectos en materia de contratación e flexibilidade na organización do tempo de traballo nos cales é imprescindible instrumentar con urxencia medidas normativas adicionais con rango de lei, que son as que dan lugar a este real decreto lei, de forma que se facilite unha maior creación de emprego a menores taxas de crecemento económico que no pasado.

A este fin responden as medidas que favorecen a contratación estable, particularmente mediante o contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores, pero tamén o contrato de traballo a tempo parcial e o contrato de traballo en prácticas, pois reveláronse como unha importante vía de ingreso no mercado de traballo e de transición cara ao traballo a tempo completo e a contratación indefinida, respectivamente.

Como é ben sabido, o traballo a tempo parcial é un mecanismo que outorga ao empresario flexibilidade no tempo de traballo e, asemade, posibilita ao traballador conciliar a vida laboral e persoal e compatibilizar traballo e formación. Malia isto e aínda que a súa utilización experimentou lixeiros incrementos nos últimos tempos, a porcentaxe media de traballadores a tempo parcial en España sitúase moi por debaixo da media dos países da Unión Europea.

Esta menor utilización do contrato a tempo parcial cabe imputarse, en boa medida, ao menor atractivo desta modalidade contractual tanto para os traballadores como para as empresas. Desde o punto de vista dos traballadores, o traballo a tempo parcial significou historicamente unha menor protección social, pois o menor tempo de traballo traduciuse en carreiras de cotización que non permitían a miúdo o acceso a prestacións e pensións da Seguridade Social. Desde a perspectiva empresarial, o réxime laboral do contrato a tempo parcial non incorporou os suficientes elementos de flexibilidade na xestión do tempo de traballo. Ademais, desde o punto de vista da cotización empresarial, o traballo a tempo parcial estivo en certa medida penalizado.

En relación co primeiro dos aspectos resaltados, a protección social dos traballadores a tempo parcial, produciuse un avance substancial a través dos significativos cambios normativos incorporados no Real decreto lei 11/2013, do 2 de agosto, para a protección dos traballadores a tempo parcial e outras medidas urxentes na orde económica e social. Como continuación desta importante norma, o presente real decreto lei incide sobre o segundo dos aspectos resaltados, para afondar na promoción do traballo a tempo parcial mediante unha simplificación do seu réxime laboral e incorporar nel cambios dirixidos a que as empresas recorran en maior medida ao traballo a tempo parcial como mecanismo adecuado para unha composición dos cadros de persoal adaptada ás circunstancias económicas e produtivas, asegurando, en todo caso, un adecuado equilibrio entre flexibilidade e control.

Pola súa vez, co presente real decreto lei afóndase tamén no fomento da estabilidade no emprego, ao permitir celebrar o denominado contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores tamén a tempo parcial. Partindo de que este contrato se revelou como unha medida eficaz para fomentar a realización de contratos de traballo indefinido, ao permitir a miles de pemes comprobar se o traballador reúne a aptitude profesional requirida e o resto de calidades necesarias para o desempeño do posto de traballo e se este é ademais economicamente sustentable e se pode manter no tempo, considérase razoable ampliar as súas posibilidades de realización, suprimindo a anterior exigencia de que se realice a xornada completa.

Este cambio, ademais, está en liña coa Directiva 97/81/CE do Consello, do 15 de decembro de 1997, relativa ao Acordo marco sobre o traballo a tempo parcial concluído pola UNICE, o CEEP e a CES, tendo en conta que na cláusula 5 do Acordo marco anexo se impón aos Estados membros o deber de «identificar e examinar os obstáculos de natureza xurídica ou administrativa que puidesen limitar as posibilidades de traballo a tempo parcial e, se for o caso, eliminalos».

O presente real decreto lei, pola súa vez, facilita a formalización de contratos de traballo en prácticas para mellorar a incorporación da mocidade ao mercado laboral.

Así mesmo, dentro dese obxectivo xeral de impulsar a contratación e a estabilidade no emprego, acúrtase a duración do período de proba nos contratos de duración determinada e incrementase a flexibilidade do tempo de traballo, tanto no referente á distribución irregular da xornada como a través dunha importante mellora en materia de conciliación da vida laboral e familiar, ao se ampliar o suposto de redución de xornada e de salario por coidado de menores de oito a doce anos.

## II

O artigo 1 introduce diversas modificacións no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.

Entre elas destacan varias medidas para flexibilizar o contrato de traballo a tempo parcial. Co obxectivo de impulsar a utilización deste tipo de contrato, realízanse importantes cambios en materia de tempo de traballo. Por un lado, desaparece a posibilidade de que os traballadores contratados a tempo parcial poidan realizar horas extraordinarias, salvo os supostos previstos no artigo 35.3 do Estatuto dos traballadores. Por outro lado, modifícase o réxime das horas complementarias, para flexibilizalo, de modo que se reduce o prazo de aviso previo para a realización de tales horas, e incrementase o número de horas complementarias que se poden realizar. Dentro das

horas complementarias establécese unha distinción entre as pactadas, de realización obrigatoria para o traballador cando asine o preceptivo pacto, e as voluntarias, que unicamente poden ser ofrecidas pola empresa nos contratos que teñan unha duración indefinida e que, como a súa denominación indica, son de realización voluntaria para o traballador. Ademais, outra importante novidade é que só cabe a realización de horas complementarias se a xornada ordinaria establecida no contrato é de polo menos dez horas semanais, en cómputo anual. Por último, establécese unha obrigaón de rexistro da xornada dos traballadores a tempo parcial.

Co mesmo obxectivo de potenciación da flexibilidade, en materia de distribución irregular da xornada, o réxime de compensación das diferenzas de horas, por exceso ou por defecto, será o que pacten as partes, establecéndose que en defecto de pacto as diferenzas se deben compensar no prazo de doce meses desde que se produzan.

Ademais, establécese que o período de proba dos contratos de duración determinada do artigo 15 do Estatuto dos traballadores cuxa duración non sexa superior a seis meses non poderá exceder un mes, salvo que o convenio colectivo de aplicación prevexa outra cousa, e actualízase o réxime de interrupción do período de proba, ampliándoo a outras situacións relacionadas coa maternidade e a paternidade.

Por último, amplíase desde os oito até os doce anos a idade do menor cuxa garda legal pode xustificar unha redución da xornada do traballo diario, coa diminución proporcional do salario.

O artigo 2 introduce modificacións na Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, para facer posible a celebración do contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores a tempo parcial. Como consecuencia lóxica, adáptase a esa posibilidade todo o relativo a bonificacións e incentivos fiscais, que en caso de contrato a tempo parcial se gozarán de modo proporcional á xornada pactada.

O artigo 3 inclúe medidas referidas ao contrato de traballo en prácticas. Por un lado, modifica a Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, para posibilitar que estas cedan a empresas usuarias traballadores contratados baixo a modalidade de contrato de traballo en prácticas, en liña con recentes modificacións normativas que xa fixeron posible a cesión de traballadores con contrato de traballo para a formación e a aprendizaxe. Por outro lado, modifica a Lei 3/2012, do 6 de xullo, para estender as bonificacións por transformación en indefinidos de contratos en prácticas ás empresas usuarias que, sen solución de continuidade, concerten un contrato de traballo por tempo indefinido con traballadores en prácticas cedidos por unha empresa de traballo temporal.

Os artigos 4 e 5 completan e precisan a normativa en vigor. O primeiro concreta qué se debe entender por sector de actividade para os efectos de celebración do contrato de traballo a tempo parcial con vinculación formativa. O segundo precisa o concepto de grupo de empresas para os únicos efectos da norma en materia de achegas económicas por despedimentos que afecten traballadores de cincuenta ou máis anos.

A disposición adicional primeira prevé a redución, nun 1 %, do tipo de cotización por desemprego para os contratos de duración determinada a tempo parcial.

A disposición adicional segunda aproxima, en materia de cotización, o tratamento dos traballadores incluídos no réxime especial dos traballadores por conta propia ou autónomos que nalgún momento de cada exercicio económico e de maneira simultánea tiveron contratado ao seu servizo un número de traballadores por conta allea igual ou superior a dez ao establecido para os traballadores incluídos no réxime xeral.

A disposición transitoria única prevé que o réxime de horas complementarias pactado con anterioridade ao momento da entrada en vigor deste real decreto lei continúe sendo de aplicación nos contratos vixentes na dita data salvo que as partes acorden modificalo nos termos establecidos na nova regulación, e que os períodos de proba que se concertasen con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei continúen a se rexer pola normativa legal ou convencional conforme a que se celebraron.

As disposicións derradeiras segunda e sexta teñen por obxecto posibilitar a celebración de contratos para a formación e a aprendizaxe non vinculados a certificados de profesionalidade ou títulos de formación profesional até o 31 de decembro de 2014. A actividade formativa inherente a estes contratos poderá seguir estando constituída, transitoriamente, polos contidos mínimos orientativos establecidos no ficheiro de especialidades formativas.

A disposición derradeira terceira modifica o artigo 109 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, para aclarar a base de cotización das remuneracións tanto en metálico como en especie e para excluír dela as asignacións da empresa destinadas á formación e aos estudos dos traballadores cando tales estudos veñan exixidos polas actividades ou as características dos postos de traballo.

En coherencia coa medida prevista no artigo 2, a disposición derradeira cuarta modifica o texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto legislativo 4/2004, do 5 de marzo, para aclarar que as deducións por creación de emprego previstas no artigo 43.4 da dita norma, no suposto de contratos a tempo parcial, se aplicarán de maneira proporcional á xornada de traballo pactada no contrato.

Na disposición derradeira quinta modifícase o Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar, coa finalidade de excluír, respecto dos traballadores contratados a tempo parcial incluídos dentro do ámbito de aplicación do mencionado real decreto, a aplicación das obrigacións de rexistro da xornada que pasan a incluírse no artigo 12.5.h) do Estatuto dos traballadores.

Por último, e como xa se sinalou, a disposición derradeira oitava contén un mandato ao Goberno para que proceda á reordenación normativa dos incentivos á contratación en relación coa cotización á Seguridade Social.

### III

Nas medidas que se adoptan no presente real decreto lei concorren as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución española como orzamento habilitante para recorrer a esta figura do real decreto lei.

Malia a recente melloría do comportamento do mercado laboral, persisten elevadas taxas de desemprego, en especial de longa duración. O ritmo de destrución de emprego freouse e a economía comezou a rexistrar taxas positivas de crecemento. Para impulsar o crecemento do emprego é preciso introducir de maneira extraordinaria e urxente un conxunto de medidas adicionais no mercado laboral que afonden nos obxectivos perseguidos polas anteriores reformas co fin de mellorar o marco de contratación e a eficiencia do mercado laboral español, así como fomentar a contratación estable e a empregabilidade dos traballadores.

Estas medidas pretenden contribuír, en suma, a crear emprego, e por isto exixen ser adoptadas coa maior brevidade. A extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución española para legislar mediante real decreto lei resulta predicable de maneira individualizada respecto de cada unha das medidas que se adoptan pero, de maneira especial, do conxunto que integran.

A adopción mediante este real decreto lei da nova regulación do contrato de traballo a tempo parcial xustifícase na necesidade urxente de impulsar a utilización desta modalidade de contratación como fórmula de creación e redistribución de emprego xa que, malia terse incrementado o seu uso nos últimos anos, aínda é unha figura infrautilizada en comparación con outros países da nosa contorna, a pesar das importantes vantaxes que achega a empresas e traballadores á hora de organizar o tempo de traballo dun modo máis flexible.

Estas mesmas razóns concorren na reforma do contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores co fin de que poida tamén celebrarse a tempo parcial, o que, en definitiva, supón estimular a contratación estable a tempo parcial por parte das pemes, ao podérense beneficiar dos incentivos asociados ao dito contrato. A

adecuación de tales incentivos nos supostos de contratos a tempo parcial fai tamén necesario que a modificación entre en vigor con carácter inmediato, para que as pemes se poidan acoller aos ditos incentivos e aumentar estas contratacións o antes posible.

A modificación referida ao período de proba de contratos de duración determinada xustifícase na necesidade de reforzar a estabilidade no emprego tamén nas contratacións temporais, limitando o período de proba establecido por lei.

A modificación en materia de distribución irregular da xornada xustifícase na necesidade urxente de reforzar esta fórmula, que permite ás empresas apostar pola flexibilidade interna, neste caso en materia de tempo de traballo, como alternativa á destrución de postos de traballo.

A ampliación das condicións de gozo do dereito á redución de xornada por coidado de menor xustifícase na urxente necesidade de introducir medidas que favorezan a conciliación da vida familiar e laboral que, pola súa vez, contribuirán á creación de emprego, sobre todo, das mulleres.

Os cambios en materia de contratos que poden realizar as empresas de traballo temporal xustifícanse pola necesidade extraordinaria e urxente de encontrar fórmulas para aumentar as contratacións, sobre todo, de mocidade neste caso cualificada pero sen experiencia asociada á dita cualificación.

En canto ás bonificacións ás empresas usuarias que, sen solución de continuidade, contraten por tempo indefinido traballadores en prácticas cedidos por unha empresa de traballo temporal, a medida é necesaria para que o incentivo sexa equivalente ao que teñen o resto das empresas en supostos de transformación de contratos en prácticas en indefinidos e é urxente para que a seguridade da bonificación futura incentive a utilización desta fórmula, de maneira que se potencie este suposto de contratación indefinida.

A aclaración do concepto de sector de actividade en relación cos requisitos para a aplicación dos incentivos asociados ao contrato a tempo parcial con vinculación formativa xustifícase pola extraordinaria e urxente necesidade de que estes incentivos á contratación de mozos desempregados se poidan facer efectivos inmediatamente e, así, se poidan impulsar estas contratacións.

Tamén concorren razóns de extraordinaria e urxente necesidade na especificación do concepto de grupo de empresas para efectos da exigencia das achegas económicas por despedimentos de traballadores de cincuenta ou máis anos, derivadas da necesidade de garantir a seguridade xurídica ás empresas que deben pagar estas prestacións patrimoniais de carácter público e asegurar a efectividade inmediata no cumprimento dos seus obxectivos, é dicir, compensar o Estado polo impacto orzamentario e social dos procesos de reestruturación empresarial e evitar a discriminación por razón de idade nos despedimentos.

En canto ao disposto na disposición adicional primeira, a extraordinaria e urxente necesidade vén motivada pola propia natureza da medida que se adopta. Dada a súa relevancia en materia de emprego, é importante que cobre vixencia o antes posible para ser efectiva.

As disposicións adicional segunda e derradeira terceira deste real decreto lei, que regulan e modifican, respectivamente, a contía da base mínima de cotización para determinados traballadores autónomos, e o artigo 109 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, respectivamente, obedecen á necesidade de adoptar medidas urxentes co obxectivo de conseguir a sustentabilidade no sistema da Seguridade Social.

No relativo aos contratos para a formación e a aprendizaxe e á novidade introducida polas disposicións derradeiras segunda e sexta, cómpre manter de forma transitoria a posibilidade de efectuar contratos para a formación e a aprendizaxe non vinculados a certificados de profesionalidade ou títulos de formación profesional tendo en conta que estes contratos se están convertendo nun medio para a formación e inserción laboral da mocidade. Ademais, esta medida débese adoptar de maneira urxente posto que o próximo 31 de decembro de 2013 finaliza o prazo previsto no número 2 da disposición transitoria oitava da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de acordo coa redacción dada polo artigo 4 do Real decreto lei 1/2013, do 25 de xaneiro, polo que se prorroga o programa de

recualificación profesional das persoas que esgoten a súa protección por desemprego e se adoptan outras medidas urxentes para o emprego e a protección social das persoas desempregadas, e polo parágrafo segundo do número 2 da disposición transitoria segunda do Real decreto 1529/2012, do 8 de novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e se establecen as bases da formación profesional dual.

Na súa virtude, en uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución española, por proposta da ministra de Emprego e Seguridade Social e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 20 de decembro de 2013,

DISPOÑO:

Artigo 1. *Fomento do traballo a tempo parcial e da flexibilidade no tempo de traballo.*

O texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, queda modificado nos seguintes termos:

Un. Os números 4 e 5 do artigo 12 quedan redactados como segue:

«4. O contrato a tempo parcial rexerese polas seguintes regras:

a) O contrato, conforme o disposto no artigo 8.2 desta lei, deberase formalizar necesariamente por escrito. No contrato deberán figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas, así como o modo da súa distribución segundo o previsto en convenio colectivo.

De non se observaren estas exixencias, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.

b) Cando o contrato a tempo parcial comporte a execución dunha xornada diaria inferior á dos traballadores a tempo completo e esta se realice de forma partida, só será posible efectuar unha única interrupción na dita xornada diaria, salvo que se dispoña outra cousa mediante convenio colectivo.

c) Os traballadores a tempo parcial non poderán realizar horas extraordinarias, salvo nos supostos a que se refire o artigo 35.3.

A realización de horas complementarias rexerese polo disposto no número 5 deste artigo.

En todo caso, a suma das horas ordinarias e complementarias, incluídas as previamente pactadas e as voluntarias, non poderá exceder o límite legal do traballo a tempo parcial definido no número 1 deste artigo.

d) Os traballadores a tempo parcial terán os mesmos dereitos que os traballadores a tempo completo. Cando corresponda en atención á súa natureza, tales dereitos serán recoñecidos nas disposicións legais e regulamentarias e nos convenios colectivos de maneira proporcional, en función do tempo traballado.

e) A conversión dun traballo a tempo completo nun traballo parcial e viceversa terá sempre carácter voluntario para o traballador e non se poderá impor de forma unilateral ou como consecuencia dunha modificación substancial de condicións de traballo ao abeiro do disposto no artigo 41.1.a). O traballador non poderá ser despedido nin sufrir ningún outro tipo de sanción ou efecto prexudicial polo feito de rexeitar esta conversión, sen prexuízo das medidas que, de conformidade co disposto nos artigos 51 e 52.c) desta lei, se poidan adoptar por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Co fin de posibilitar a mobilidade voluntaria no traballo a tempo parcial, o empresario deberá informar os traballadores da empresa sobre a existencia de postos de traballo vacantes, de maneira que aqueles poidan formular solicitudes de conversión voluntaria dun traballo a tempo completo nun traballo a tempo parcial e viceversa, ou para o incremento do tempo de traballo dos traballadores a tempo parcial, todo isto de conformidade cos procedementos que se establezan en convenio colectivo.

Con carácter xeral, as solicitudes a que se refire o parágrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, na medida do posible, polo empresario. A denegación da solicitude deberá ser notificada polo empresario ao traballador por escrito e de maneira motivada.

f) Os convenios colectivos establecerán medidas para facilitar o acceso efectivo dos traballadores a tempo parcial á formación profesional continua, co fin de favorecer a súa progresión e mobilidade profesionais.

5. Considéranse horas complementarias as realizadas como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial, conforme as seguintes regras:

a) O empresario só poderá exixir a realización de horas complementarias cando así o pactase expresamente co traballador. O pacto sobre horas complementarias poderase acordar no momento da celebración do contrato a tempo parcial ou con posterioridade a el, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto ao contrato. O pacto formalizarase necesariamente por escrito.

b) Só se poderá formalizar un pacto de horas complementarias no caso de contratos a tempo parcial cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual.

c) O pacto de horas complementarias deberá recoller o número de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida polo empresario.

O número de horas complementarias pactadas non poderá exceder o 30 por 100 das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. Os convenios colectivos poderán establecer outra porcentaxe máxima que, en ningún caso, poderá ser inferior ao citado 30 por 100 nin exceder o 60 por 100 das horas ordinarias contratadas.

d) O traballador deberá coñecer o día e a hora de realización das horas complementarias pactadas cun aviso previo mínimo de tres días, salvo que o convenio estableza un prazo de aviso inferior.

e) O pacto de horas complementarias poderá quedar sen efecto por renuncia do traballador, mediante un aviso previo de quince días, unha vez cumprido un ano desde a súa celebración, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

A atención das responsabilidades familiares enunciadas no artigo 37.5 desta lei.

Por necesidades formativas, sempre que se acredite a incompatibilidade horaria.

Por incompatibilidade con outro contrato a tempo parcial.

f) O pacto de horas complementarias e as condicións da súa realización estarán suxeitos ás regras previstas nas letras anteriores. En caso de incumprimento de tales regras, a negativa do traballador á realización das horas complementarias, malia ter sido pactadas, non constituirá conduta laboral sancionable.

g) Sen prexuízo do pacto de horas complementarias, nos contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual, o empresario poderá, en calquera momento, ofrecer ao traballador a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o 15 por 100, ampliables ao 30 por 100 por convenio colectivo, das horas ordinarias obxecto do contrato. A negativa do traballador á realización destas horas non constituirá conduta laboral sancionable.

Estas horas complementarias non se computarán para efectos das porcentaxes de horas complementarias pactadas que se establecen na letra c).

h) A xornada dos traballadores a tempo parcial rexistrarase día a día e totalizarase mensualmente, entregando copia ao traballador, xunto co recibo de salarios, do resumo de todas as horas realizadas en cada mes, tanto as ordinarias como as complementarias a que se refire o número 5.

O empresario deberá conservar os resumos mensuais dos rexistros de xornada durante un período mínimo de catro anos.

En caso de incumprimento das referidas obrigacións de rexistro, o contrato presumirase celebrado a xornada completa, salvo proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.

i) A realización de horas complementarias deberá respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos establecidos nos artigos 34, números 3 e 4; 36.1 e 37.1 desta lei.

j) As horas complementarias efectivamente realizadas retribuiranse como ordinarias, computándose para efectos de bases de cotización á Seguridade Social e períodos de carencia e bases reguladoras das prestacións. Para tal efecto, o número e retribución das horas complementarias realizadas deberase recoller no recibo individual de salarios e nos documentos de cotización á Seguridade Social.»

Dous. Os números 1 e 3 do artigo 14 quedan redactados do seguinte modo:

«1. Poderase concertar por escrito un período de proba, con suxeición aos límites de duración que, se for o caso, se establezan nos convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, a duración do período de proba non poderá exceder os seis meses para os técnicos titulados, nin os dous meses para os demais traballadores. Nas empresas de menos de vinte e cinco traballadores o período de proba non poderá exceder os tres meses para os traballadores que non sexan técnicos titulados.

No suposto dos contratos temporais de duración determinada do artigo 15 concertados por tempo non superior a seis meses, o período de proba non poderá exceder un mes, salvo que se dispoña outra cosa en convenio colectivo.

O empresario e o traballador están, respectivamente, obrigados a realizar as experiencias que constitúan o obxecto da proba.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador desempeñase xa as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.»

«3. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos e computarase o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

As situacións de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, e adopción ou acollemento, risco durante a lactación e paternidade, que afecten o traballador durante o período de proba, interrompen o seu cómputo sempre que se produza acordo entre ambas as partes.»

Tres. O número 2 do artigo 34 queda redactado do seguinte modo:

«2. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano o dez por cento da xornada de traballo.

Esta distribución deberá respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e o traballador deberá cofecer cun aviso previo mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela.

A compensación das diferenzas, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo legal ou pactada será exixible segundo o acordado en convenio colectivo ou, na falta de previsión ao respecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. En defecto de pacto, as diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo de doce meses desde que se produzan.»



Catro. O primeiro parágrafo do número 5 do artigo 37 queda redactado do seguinte modo:

«5. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, ao menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.»

Artigo 2. *Contrato de traballo por tempo indefinido de apoio aos emprendedores a tempo parcial.*

Os números 2, 4, 5 e 9 do artigo 4 da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, quedan modificados como segue:

«2. O contrato celebrárase por tempo indefinido e formalizarase por escrito.»

«4. Estes contratos gozarán dos incentivos fiscais recollidos no artigo 43 do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto lexislativo 4/2004, do 5 de marzo. No suposto de que o contrato se celebre a tempo parcial, tales incentivos fiscais gozaranse de modo proporcional á xornada de traballo pactada no contrato.

O traballador contratado a xornada completa baixo esta modalidade que percibise, na data de celebración do contrato, prestacións por desemprego de nivel contributivo durante, ao menos, tres meses, poderá voluntariamente compatibilizar cada mes, xunto co salario, o 25 por cento da contía da prestación que tivese recoñecida e que estivese pendente de percibir, de acordo co disposto no título III do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1994, do 20 de xuño.

O dereito á compatibilidade da prestación previsto no parágrafo anterior producirá efecto desde a data de inicio da relación laboral, sempre que se solicite no prazo de quince días contados desde esta. Transcorrido o dito prazo, o traballador non se poderá acoller a esta compatibilidade.

A compatibilidade manterase exclusivamente durante a vixencia do contrato a xornada completa co límite máximo da duración da prestación pendente de percibir. No caso de cesamento no traballo que supoña situación legal de desemprego, o beneficiario poderá optar por solicitar unha nova prestación ou ben por retomar a prestación pendente de percibir. Neste suposto, considerarase como período consumido unicamente o 25 por cento do tempo en que se compatibilizou a prestación co traballo.

A entidade xestora e o beneficiario estarán exentos durante a percepción do 25 por cento da prestación compatibilizada da obriga de cotizar á Seguridade Social.

Cando o traballador non compatibilice a prestación co salario nos termos deste punto, manterase o dereito do traballador ás prestacións por desemprego que lle restasen por percibir no momento da colocación, sendo de aplicación o establecido nos artigos 212.1.d) e 213.1.d) do texto refundido da Lei xeral da seguridade social.

Cando o contrato se celebre a tempo parcial, serán de aplicación as disposicións establecidas con carácter xeral para a compatibilidade do contrato a tempo parcial coas prestacións ou subsidios por desemprego previstas no texto refundido da Lei xeral da seguridade social e nas súas normas de desenvolvemento.

5. Con independencia dos incentivos fiscais regulados no artigo 43 do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto lexislativo 4/2004, do 5 de marzo, as contratacións baixo esta modalidade contractual de desempregados inscritos na oficina de emprego darán dereito ás seguintes bonificacións, sempre que se refiran a algún destes colectivos:

a) Mozos entre 16 e 30 anos, ambos incluídos, a empresa terá dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social durante tres anos, cuxa

contía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/ano) no primeiro ano; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/ano) no segundo ano, e de 100 euros/mes (1.200 euros/ano) no terceiro ano.

Cando estes contratos se concerten con mulleres en ocupacións en que este colectivo estea menos representado, as contías anteriores incrementaranse en 8,33 euros/mes (100 euros/ano).

b) Maiores de 45 anos, a empresa terá dereito a unha bonificación na cota empresarial á Seguridade Social, cuxa contía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/ano) durante tres anos.

Cando estes contratos se concerten con mulleres en ocupacións en que este colectivo estea menos representado, as bonificacións indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/ano).

Estas bonificacións serán compatibles con outras axudas públicas previstas coa mesma finalidade, sen que en ningún caso a suma das bonificacións aplicables poida superar o 100% da cota empresarial á Seguridade Social.

No suposto de que o contrato se celebre a tempo parcial, as bonificacións gozaranse de modo proporcional á xornada de traballo pactada no contrato.»

«9. No non establecido neste artigo serán de aplicación as previsións contidas na sección I do capítulo I da Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego, salvo o establecido nos seus artigos 2.7 e 6.2.»

### Artigo 3. *Contratos de traballo en prácticas polas empresas de traballo temporal.*

Un. Os artigos 6.2, 7.1 e 10.2 da Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal, quedan modificados como segue:

1. O número 2 do artigo 6 queda redactado do modo seguinte:

«2. Poderanse celebrar contratos de posta á disposición entre unha empresa de traballo temporal e unha empresa usuaria nos mesmos supostos e baixo as mesmas condicións e requisitos en que a empresa usuaria podería celebrar un contrato de duración determinada conforme o disposto no artigo 15 do Estatuto dos traballadores.

Así mesmo, poderanse celebrar contratos de posta á disposición entre unha empresa de traballo temporal e unha empresa usuaria nos mesmos supostos e baixo as mesmas condicións e requisitos en que a empresa usuaria podería celebrar un contrato de traballo en prácticas ou un contrato para a formación e a aprendizaxe conforme o disposto no artigo 11 do Estatuto dos traballadores.»

2. O número 1 do artigo 7 queda redactado do seguinte modo:

«1. En materia de duración do contrato de posta á disposición, deberá observarse o disposto nos artigos 11 e 15 do Estatuto dos traballadores e nas súas disposicións de desenvolvemento para a modalidade de contratación correspondente ao suposto do contrato de posta á disposición, sen prexuízo do disposto no artigo 12.3 desta lei en canto aos eventuais períodos de formación previos á prestación efectiva de servizos.»

3. O número 2 do artigo 10 queda redactado do seguinte modo:

«2. As empresas de traballo temporal poderán celebrar contratos de traballo en prácticas e contratos para a formación e a aprendizaxe cos traballadores contratados para seren postos á disposición das empresas usuarias de acordo co previsto na normativa reguladora dos ditos contratos.»

Dous. O número 2 do artigo 7 da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, queda redactado como segue:

«2. Poderán ser beneficiarias das bonificacións establecidas neste artigo as empresas que teñan menos de cincuenta traballadores no momento de se producir a contratación, incluídos os traballadores autónomos, e sociedades laborais ou cooperativas ás cales se incorporen traballadores como socios traballadores ou de traballo, sempre que estas últimas optasen por un réxime de Seguridade Social propio de traballadores por conta allea.

No suposto de traballadores contratados en prácticas e postos á disposición de empresas usuarias, estas terán dereito, nos mesmos termos, a idénticas bonificacións cando, sen solución de continuidade, concerten cos ditos traballadores un contrato de traballo por tempo indefinido.»

Artigo 4. *Concreción do requisito de procedencia doutro sector de actividade nos incentivos pola contratación a tempo parcial con vinculación formativa.*

O número 2 do artigo 9 da Lei 11/2013, do 26 de xullo, de medidas de apoio ao emprendedor e de estímulo do crecemento e da creación de emprego, queda modificado nos seguintes termos:

«2. Os traballadores deberán cumprir algún dos seguintes requisitos:

- a) Non ter experiencia laboral ou que esta sexa inferior a tres meses.
- b) Proceder doutro sector de actividade. Para estes efectos, entenderase por sector de actividade o identificado como clase mediante un código numérico de catro cifras no anexo do Real decreto 475/2007, do 13 de abril, polo que se aproba a Clasificación nacional de actividades económicas 2009 (CNAE-2009), de acordo co seu artigo 3.d).
- c) Ser desempleado e estar inscrito ininterrompidamente na oficina de emprego ao menos doce meses durante os dezoito anteriores á contratación.
- d) Carecer de título oficial de ensino obrigatorio, de título de formación profesional ou de certificado de profesionalidade.»

Artigo 5. *Concepto de grupo de empresas para efectos das achegas económicas por despedimentos que afecten traballadores de cincuenta ou máis anos en empresas con beneficios.*

Engádese un novo parágrafo ao final do número 1 da disposición adicional décimo sexta da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de seguridade social, nos seguintes termos:

«Para os efectos previstos nesta disposición resultará de aplicación o concepto de grupo de empresas establecido no artigo 42.1 do Código de comercio, ben que para a determinación do resultado do exercicio só se terán en conta os resultados obtidos en España polas empresas que o integren.»

Disposición adicional primeira. *Redución do tipo de cotización por desemprego nos contratos de duración determinada a tempo parcial.*

O tipo de cotización previsto na Lei de orzamentos xerais do Estado para o ano 2014 para a continxencia de desemprego nos contratos de duración determinada a tempo parcial reducirase nun un por cento. En consecuencia, o tipo de cotización será do 8,30 por 100, do que o 6,70 por 100 será por conta do empresario e o 1,60 por 100 por conta do traballador.

Disposición adicional segunda. *Contía da base mínima de cotización para determinados traballadores autónomos.*

Para os traballadores incluídos no réxime especial dos traballadores por conta propia ou autónomos que nalgún momento de cada exercicio económico e de maneira simultánea tivesen contratado ao seu servizo un número de traballadores por conta allea igual ou superior a dez, a base mínima de cotización para o exercicio seguinte terá unha contía igual á correspondente para os traballadores encadrados no grupo de cotización 1 do réxime xeral.

Esta base mínima de cotización será tamén aplicable en cada exercicio económico aos traballadores autónomos incluídos neste réxime especial ao abeiro do establecido na disposición adicional vixésimo sétima do texto refundido da Lei xeral da seguridade social e do artigo 21.3 da Lei 4/1997, do 24 de marzo, de sociedades laborais, a excepción daqueles que causen alta inicial nel, durante os 12 primeiros meses da súa actividade, contados desde a data de efectos da dita alta.

Disposición transitoria única. *Réxime aplicable aos contratos vixentes.*

1. O réxime de horas complementarias pactado con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei continuará sendo de aplicación nos contratos vixentes na dita data, salvo que as partes acorden modificalo nos termos establecidos na nova redacción dos números 4 e 5 do artigo 12 do Estatuto dos traballadores.

2. Os períodos de proba concertados con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto lei continuarán rexéndose pola normativa legal ou convencional conforme a que se celebraron.

Disposición derogatoria única. *Alcance da derogación normativa.*

1. Queda derogado expresamente o número 3 da disposición adicional sétima do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño.

2. Quedan derogadas cantas normas de igual ou inferior rango se opoñan ou contradigan o disposto no presente real decreto lei.

Disposición derradeira primeira. *Título competencial.*

Este real decreto lei dítase ao abeiro do establecido no artigo 149.1.7.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup> da Constitución, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva sobre as materias de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas, e de lexislación básica e réxime económico da Seguridade Social, sen prexuízo da execución dos seus servizos polas comunidades autónomas, respectivamente, e do establecido no artigo 149.1.14.<sup>a</sup>, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de facenda xeral e débeda do Estado, sen prexuízo dos requirimentos do Concerto económico vasco e do Convenio económico da Comunidade Foral de Navarra.

Disposición derradeira segunda. *Ampliación do prazo que permite efectuar contratos para a formación e a aprendizaxe non vinculados a certificados de profesionalidade ou títulos de formación.*

O número 2 da disposición transitoria oitava da Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, queda redactado nos seguintes termos:

«2. Nos contratos para a formación e a aprendizaxe que se subscriban até o 31 de decembro de 2014, nos supostos en que non exista título de formación profesional ou certificado de profesionalidade relacionados co traballo efectivo que se vai realizar, ou centros formativos dispoñibles para a súa impartición, a actividade formativa inherente a estes contratos estará constituída polos contidos

mínimos orientativos establecidos no ficheiro de especialidades formativas, accesible para a súa consulta nas páxinas web do Servizo Público de Emprego Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es), e nas dos servizos públicos de emprego correspondentes das comunidades autónomas, para as ocupacións ou especialidades relativas á actividade laboral recollida no contrato; no seu defecto, estará constituída polos contidos formativos determinados polas empresas ou comunicados por estas ao Servizo Público de Emprego Estatal e aos servizos públicos de emprego correspondentes das comunidades autónomas, para os efectos da súa validación no marco do Sistema nacional de emprego.»

Disposición derradeira terceira. *Conceptos computables na base de cotización ao réxime xeral da Seguridade Social.*

O artigo 109 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 109. *Base de cotización.*

1. A base de cotización para todas as contingencias e situacións amparadas pola acción protectora do réxime xeral, incluídas as de accidente de traballo e enfermidade profesional, estará constituída pola remuneración total, calquera que sexa a súa forma ou denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual teña dereito a percibir o traballador ou asimilado, ou a que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón do traballo que realice por conta allea.

As percepcións de vencemento superior ao mensual ratearanse ao longo dos doce meses do ano.

As percepcións correspondentes a vacacións anuais devindicadas e non gozadas e que sexan retribuídas á finalización da relación laboral serán obxecto de liquidación e cotización complementaria á do mes da extinción do contrato. A liquidación e a cotización complementaria comprenderán os días de duración das vacacións, mesmo cando alcancen tamén o seguinte mes natural ou se inicie unha nova relación laboral durante eles, sen rateo ningún e con aplicación, se for o caso, do tope máximo de cotización correspondente ao mes ou meses que resulten afectados.

Non obstante o establecido no parágrafo anterior, serán aplicables as normas xerais de cotización nos termos que regulamentariamente se determinen cando, mediante lei ou en execución dela, se estableza que a remuneración do traballador debe incluír, conxuntamente co salario, a parte proporcional correspondente ás vacacións devindicadas.

2. Unicamente non se computarán na base de cotización os seguintes conceptos:

a) As asignacións para gastos de locomoción do traballador que se desprace fóra do seu centro habitual de traballo para realizalo en lugar distinto, cando utilice medios de transporte público, sempre que o importe dos ditos gastos se xustifique mediante factura ou documento equivalente.

b) As asignacións para gastos de locomoción do traballador que se desprace fóra do seu centro habitual de traballo para realizalo en lugar distinto, non comprendidos na letra anterior, así como para gastos normais de manutención e estadia xerados en municipio distinto do lugar do traballo habitual do perceptor e do que constituía a súa residencia, na contía e co alcance previstos na normativa estatal reguladora do imposto sobre a renda das persoas físicas.

c) As indemnizacións por falecemento e as correspondentes a traslados, suspensións e despedimentos.

As indemnizacións por falecemento e as correspondentes a traslados e suspensións estarán exentas de cotización até a contía máxima prevista en norma sectorial ou convenio colectivo aplicable.

As indemnizacións por despedimento ou cesamento do traballador estarán exentas na contía establecida con carácter obrigatorio na Lei do Estatuto dos traballadores, na súa normativa de desenvolvemento ou, se for o caso, na normativa reguladora da execución de sentenzas, sen que se poida considerar como tal a establecida en virtude de convenio, pacto ou contrato.

Cando se extinga o contrato de traballo con anterioridade ao acto de conciliación, estarán exentas as indemnizacións por despedimento que non excedan a que tivese correspondido no caso de que este fose declarado improcedente, e non se trate de extincións de mutuo acordo no marco de plans ou sistemas colectivos de baixas incentivadas.

Sen prexuízo do disposto nos parágrafos anteriores, nos supostos de despedimento ou cesamento como consecuencia de despedimentos colectivos, tramitados de conformidade co disposto no artigo 51 da Lei do Estatuto dos traballadores, ou producidos polas causas previstas na letra c) do artigo 52 da citada lei, sempre que en ambos os casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de produción ou por forza maior, quedará exenta a parte de indemnización percibida que non supere os límites establecidos con carácter obrigatorio no mencionado estatuto para o despedimento improcedente.

d) As prestacións da Seguridade Social, as melloras das prestacións por incapacidade temporal concedidas polas empresas e as asignacións destinadas por estas para satisfacer gastos de estudos dirixidos á actualización, capacitación ou reciclaxe do persoal ao seu servizo, cando tales estudos veñan exixidos polo desenvolvemento das súas actividades ou polas características dos postos de traballo.

e) As horas extraordinarias, salvo para a cotización por accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social.

3. Os empresarios deberán comunicar á Tesouraría Xeral da Seguridade Social en cada período de liquidación o importe de todos os conceptos retributivos aboados aos seus traballadores, con independencia da súa inclusión ou non na base de cotización á Seguridade Social e aínda que resulten de aplicación bases únicas.

4. Non obstante o disposto no número 2.e), o Ministerio de Emprego e Seguridade Social poderá establecer o cómputo das horas extraordinarias, xa sexa con carácter xeral, xa sexa por sectores laborais en que a prolongación da xornada sexa característica da súa actividade.»

Disposición derradeira cuarta. *Modificación do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto legislativo 4/2004, do 5 de marzo.*

Engádese un número 4 ao artigo 43 do texto refundido da Lei do imposto sobre sociedades, aprobado polo Real decreto legislativo 4/2004, do 5 de marzo, que queda redactado da seguinte maneira:

«4. No suposto de contratos a tempo parcial, as deducións previstas neste artigo aplicaranse de maneira proporcional á xornada de traballo pactada no contrato.»

Disposición derradeira quinta. *Modificación do Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar.*

Engádese un novo número 3 bis ao artigo 9 do Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar, coa seguinte redacción:

«3 bis. Respecto aos traballadores contratados a tempo parcial, non serán de aplicación as obrigacións de rexistro da xornada establecidas no artigo 12.5.h) do Estatuto dos traballadores.»

Disposición derradeira sexta. *Modificación do Real decreto 1529/2012, do 8 de novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e se establecen as bases da formación profesional dual.*

O parágrafo segundo do número 2 da disposición transitoria segunda do Real decreto 1529/2012, do 8 de novembro, polo que se desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e se establecen as bases da formación profesional dual, queda redactado nos seguintes termos:

«Nos contratos para a formación e a aprendizaxe que se subscriban até o 31 de decembro de 2014, nos supostos en que non exista título de formación profesional ou certificado de profesionalidade relacionados co traballo efectivo que se vaia realizar, ou centros formativos dispoñibles para a súa impartición, a actividade formativa inherente a estes contratos estará constituída polos contidos mínimos orientativos establecidos no ficheiro de especialidades formativas, accesible para a súa consulta na páxina web do Servizo Público de Emprego Estatal, [www.sepe.es](http://www.sepe.es), e nas dos servizos públicos de emprego correspondentes das comunidades autónomas, para as ocupacións ou especialidades relativas á actividade laboral prevista no contrato; no seu defecto, estará constituída polos contidos formativos determinados polas empresas ou comunicados por estas ao Servizo Público de Emprego Estatal, para os efectos da súa validación no marco do Sistema nacional de emprego.»

Disposición derradeira sétima. *Modificacións de normas regulamentarias.*

As determinacións incluídas en normas regulamentarias que son obxecto de modificación por este real decreto lei poderán ser modificadas no futuro por normas de rango regulamentario correspondente á norma en que figuran.

Disposición derradeira oitava. *Ordenación dos incentivos á contratación.*

Co fin de proporcionar unha maior seguridade xurídica, o Goberno procederá a unha reordenación normativa dos incentivos á contratación en relación coa cotización á Seguridade Social, para cuxo fin incluírá nunha disposición as bonificacións e reducións na cotización á Seguridade Social vixentes na data de entrada en vigor deste real decreto lei e procederá, se for o caso, á harmonización dos requisitos e obrigacións legal ou regulamentariamente previstos.

Disposición derradeira novena. *Habilitación normativa.*

Habílanse o Goberno e a ministra de Emprego e Seguridade Social, no ámbito das súas competencias, para ditaren as disposicións e adoptaren as medidas necesarias para o desenvolvemento e execución do disposto neste real decreto lei.

Disposición derradeira décima. *Entrada en vigor.*

O presente real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 20 de decembro de 2013.

JUAN CARLOS. R.

A presidenta do Goberno en funcións  
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN