

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

13426 *Reial Decret Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per a afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors.*

I

La reforma laboral introduïda inicialment pel Reial Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, i aprovada després per la Llei 3/2012, de 6 de juliol, ha afavorit l'adopció de mesures de flexibilitat interna per les empreses, impulsat la formació dual i la contractació indefinida per les xicotetes i mitjanes empreses (PIME), al mateix temps que ha dinamitzat la negociació col·lectiva en un marc més equilibrat de relacions laborals. Tot això ha contribuït a frenar el ritme de destrucció d'ocupació, estalviant milers d'acomiadaments, i a la moderació salarial que ha donat lloc a una recuperació de la competitivitat essencial de la nostra economia.

No obstant això, els primers signes de reactivació en l'activitat econòmica i les previsions de creixement per als pròxims anys apunten a un creixement de l'ocupació encara moderat.

Les previsions oficials del Govern que es van presentar acompanyant el Projecte dels Pressupostos Generals de l'Estat estimen una creació d'ocupació del 0,2% per a 2014, la qual cosa representaria el final del prolongat cicle de destrucció d'ocupació iniciat des de 2008.

Per a impulsar este creixement de l'ocupació previst és necessari introduir un conjunt d'ajustos menors en la normativa laboral el fil conductor de la qual és potenciar la contractació estable i l'ocupabilitat dels treballadors.

Este objectiu ja es reflectix en un ampli conjunt de mesures que impulsa el Govern en diferents àmbits, algunes de les quals no tenen caràcter normatiu, però tenen una estreta relació amb les que conté este reial decret llei. Entre estes, cal destacar que, amb la finalitat de reduir càrregues administratives, es fa una simplificació administrativa dels contractes de treball a través d'una molt important reducció del nombre de models de contractes actualment existents. A més, es durà a terme una reordenació normativa dels incentius a la contractació en relació amb la cotització a la Seguretat Social, la qual reunirà en un sol text les bonificacions i reduccions actualment disperses. Les dos actuacions contribuiran a aclarir estes qüestions i a donar més seguretat jurídica, fonamentalment a les PIME.

No obstant això, s'han identificat alguns aspectes en matèria de contractació i flexibilitat en l'organització del temps de treball en els quals és imprescindible instrumentar amb urgència mesures normatives addicionals amb rang de llei, que són les que donen lloc a este reial decret llei, de manera que es facilite una major creació d'ocupació a menors taxes de creixement econòmic que en el passat.

A este fi responen les mesures que afavorixen la contractació estable, particularment per mitjà del contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors, però també el contracte de treball a temps parcial i el contracte de treball en pràctiques, perquè s'han revelat com una important via d'ingrés en el mercat de treball i de transició cap al treball a temps complet i la contractació indefinida, respectivament.

Com és ben sabut, el treball a temps parcial és un mecanisme que atorga a l'empresari flexibilitat en el temps de treball, al mateix temps que possibilita al treballador conciliar la vida laboral i personal i compatibilitzar treball i formació. A pesar d'això, i encara que la seua utilització ha experimentat lleugers increments en els últims temps, el percentatge mitjà de treballadors a temps parcial a Espanya se situa molt per davall de la mitjana dels països de la Unió Europea.

Esta menor utilització del contracte a temps parcial cal imputar-la, en gran manera, al menor atractiu d'esta modalitat contractual tant per als treballadors com per a les empreses. Des del punt de vista dels treballadors, el treball a temps parcial ha significat històricament una menor protecció social, ja que el menor temps de treball s'ha traduït en carreres de cotització que no permetien sovint l'accés a prestacions i pensions de Seguretat Social. Des de la perspectiva empresarial, el règim laboral del contracte a temps parcial no ha incorporat els suficients elements de flexibilitat en la gestió del temps de treball. A més, des del punt de vista de la cotització empresarial, el treball a temps parcial ha estat en certa manera penalitzat.

En relació amb el primer dels aspectes ressaltats, la protecció social dels treballadors a temps parcial, s'ha produït un avanç substancial a través dels significatius canvis normatius incorporats en el Reial Decret Llei 11/2013, de 2 d'agost, per a la protecció dels treballadors a temps parcial i altres mesures urgents en l'orde econòmic i social. Com a continuació d'esta important norma, el present reial decret llei incidix sobre el segon dels aspectes ressaltats, per a aprofundir en la promoció del treball a temps parcial per mitjà d'una simplificació del seu règim laboral i incorporar en este canvis dirigits al fet que les empreses recorreguen en major grau al treball a temps parcial com a mecanisme adequat per a una composició de les plantilles laborals adaptada a les circumstàncies econòmiques i productives, que assegure, en tot cas, un adequat equilibri entre flexibilitat i control.

Al seu torn, amb este reial decret llei s'aprofundix també en el foment de l'estabilitat en l'ocupació, perquè permet subscriure el denominat contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors també a temps parcial. Partint del fet que este contracte s'ha revelat com una mesura eficaç per a fomentar la realització de contractes de treball indefinit, ja que permet a milers de PIME comprovar si el treballador reuneix l'aptitud professional requerida i la resta de qualitats necessàries per a l'exercici del lloc de treball i si este és a més econòmicament sostenible i es pot mantindre en el temps, es considera raonable ampliar les possibilitats de realització d'este, i suprimir l'anterior exigència que es realitze a jornada completa.

Un canvi que a més està d'acord amb la Directiva 97/81/CE, del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial conclòs per la UNICE, el CEEP i la CES, tenint en compte que en la clàusula 5 de l'Acord marc annex s'imposa als estats membres el deure d'«identificar i examinar els obstacles de naturalesa jurídica o administrativa que puguen limitar les possibilitats de treball a temps parcial i, si és el cas, eliminar-los».

El present reial decret llei, al seu torn, facilita la formalització de contractes de treball en pràctiques per a millorar la incorporació dels jòvens al mercat laboral.

Així mateix, dins d'eixe objectiu general d'impulsar la contractació i l'estabilitat en l'ocupació, s'acurta la duració del període de prova en els contractes de duració determinada i s'incrementa la flexibilitat del temps de treball, tant pel que fa a la distribució irregular de la jornada com a través d'una important millora en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar, ja que s'amplia el supòsit de reducció de jornada i de salari per atenció de menors de huit a dotze anys.

II

L'article 1 introduïx diverses modificacions en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

Hi destaquen diverses mesures per a flexibilitzar el contracte de treball a temps parcial. Amb l'objectiu d'impulsar la utilització d'este tipus de contracte, es fan importants canvis en matèria de temps de treball. D'una banda, desapareix la possibilitat que els treballadors contractats a temps parcial puguen fer hores extraordinàries, excepte els supòsits previstos en l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors. D'altra banda, es modifica el règim de les hores complementàries, per a flexibilitzar-lo, de manera que es reduïx el termini de preavis per a la realització d'estes hores, i s'incrementa el nombre d'hores complementàries que es poden fer. Dins de les hores complementàries s'establix una distinció entre les pactades, de realització obligatòria per al treballador quan haja firmat el preceptiu pacte, i les voluntàries, que únicament poden ser oferides per l'empresa en els

contractes que tinguen una duració indefinida i que, com la seua denominació indica, són de realització voluntària per al treballador. A més, una altra important novetat és que només cap la realització d'hores complementàries si la jornada ordinària establida en el contracte és de, com a mínim, deu hores setmanals, en còmput anual. Finalment, s'establix una obligació de registre de la jornada dels treballadors a temps parcial.

Amb el mateix objectiu de potenciació de la flexibilitat, en matèria de distribució irregular de la jornada, el règim de compensació de les diferències d'hores, per excés o per defecte, serà el que pacten les parts, i s'establix que en defecte de pacte les diferències s'han de compensar en el termini de dotze mesos des que es produïsquen.

A més, s'establix que el període de prova dels contractes de duració determinada de l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors la duració dels quals no siga superior a sis mesos, no podrà excedir un mes, llevat que el conveni col·lectiu d'aplicació preveja una altra cosa i s'actualitza el règim d'interrupció del període de prova, ampliant-lo a altres situacions relacionades amb la maternitat i la paternitat.

Finalment, s'amplia des dels huit fins als dotze anys l'edat del menor la guarda legal del qual pot justificar una reducció de la jornada del treball diari, amb la disminució proporcional del salari.

L'article 2 introduïx modificacions en la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, per a fer possible la subscripció del contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a temps parcial. Com a conseqüència lògica, s'adapta a eixa possibilitat tot el que es referix a bonificacions i incentius fiscals, que en cas de contracte a temps parcial es disfrutaran de manera proporcional a la jornada pactada.

L'article 3 inclou mesures referides al contracte de treball en pràctiques. D'una banda, modifica la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, per a possibilitar que estes cedisquen a empreses usuàries treballadors contractats sota la modalitat de contracte de treball en pràctiques, en línia amb recents modificacions normatives que ja van fer possible la cessió de treballadors amb contracte de treball per a la formació i l'aprenentatge. D'altra banda, modifica la Llei 3/2012, de 6 de juliol, per a estendre les bonificacions per transformació en indefinits de contractes en pràctiques a les empreses usuàries que, sense solució de continuïtat, concerten un contracte de treball per temps indefinit amb treballadors en pràctiques cedits per una empresa de treball temporal.

Els articles 4 i 5 completen i precisen la normativa en vigor. El primer concreta què es considera sector d'activitat als efectes de subscripció del contracte de treball a temps parcial amb vinculació formativa. El segon precisa el concepte de grup d'empreses només als efectes de la norma en matèria d'aportacions econòmiques per acomiadaments que afecten treballadors de cinquanta anys o més.

La disposició addicional primera preveu la reducció, en un 1%, del tipus de cotització per desocupació per als contractes de duració determinada a temps parcial.

La disposició addicional segona aproxima en matèria de cotització el tractament dels treballadors inclosos en el Règim Especial dels Treballadors pel seu Compte o Autònoms que en algun moment de cada exercici econòmic i de manera simultània hagen tingut contractat al seu servici un nombre de treballadors per compte d'altri igual o superior a deu, al que està establert per als treballadors inclosos en el Règim General.

La disposició transitòria única preveu que el règim d'hores complementàries pactat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei continue aplicant-se en els contractes vigents a la dita data llevat que les parts acorden modificar-lo en els termes que estableix la nova regulació, i que els períodes de prova que s'hagen concertat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei continuen regint-se per la normativa legal o convencional d'acord amb la qual es van subscriure.

Les disposicions finals segona i sexta tenen per objecte possibilitar la subscripció de contractes per a la formació i l'aprenentatge no vinculats a certificats de professionalitat o títols de formació professional fins al 31 de desembre de 2014. L'activitat formativa

inherent a estos contractes podrà continuar constituïda, transitòriament, pels continguts mínims orientatius establits en el fitxer d'especialitats formatives.

La disposició final tercera modifica l'article 109 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, per a aclarir la base de cotització de les remuneracions tant en metàl·lic com en espècie i per a excloure'n les assignacions de l'empresa destinades a formació i estudis dels treballadors quan estos estudis els exigisquen les activitats o les característiques dels llocs de treball.

En coherència amb la mesura prevista en l'article 2, la disposició final quarta modifica el text refós de la Llei de l'Impost sobre Societats, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 4/2004, de 5 de març, per a aclarir que les deduccions per creació d'ocupació previstes en l'article 43.4 de la dita norma, en el supòsit de contractes a temps parcial, s'aplicaran de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

En la disposició final quinta es modifica el Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, amb la finalitat d'excloure, respecte als treballadors contractats a temps parcial inclosos dins de l'àmbit d'aplicació del mencionat reial decret, l'aplicació de les obligacions de registre de la jornada que passen a incloure's en l'article 12.5.h) de l'Estatut dels Treballadors.

Finalment, i com ja se ha indicat, la disposició final octava conté un mandat al Govern perquè faça una reordenació normativa dels incentius a la contractació en relació amb la cotització a la Seguretat Social.

III

En les mesures que s'adopten en el present reial decret llei concorren les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigix l'article 86 de la Constitució Espanyola com a pressupost habilitant per a recórrer a esta figura del reial decret llei.

A pesar de la recent millora del comportament del mercat laboral, persisteixen elevades taxes de desocupació, en especial de llarga duració. El ritme de destrucció d'ocupació s'ha frenat i l'economia ha començat a registrar taxes positives de creixement. Per a impulsar el creixement de l'ocupació cal introduir de manera extraordinària i urgent un conjunt de mesures addicionals en el mercat laboral que aprofundisquen en els objectius perseguits per les anteriors reformes a fi de millorar el marc de contractació i l'eficiència del mercat laboral espanyol, així com fomentar la contractació estable i l'ocupabilitat dels treballadors.

Estes mesures pretenen contribuir, en suma, a crear ocupació, i per això exigixen ser adoptades a la major brevetat. L'extraordinària i urgent necessitat que exigix l'article 86 de la Constitució Espanyola per a legislar per mitjà de reial decret llei és predicable de manera individualitzada respecte de cada una de les mesures que s'adopten però, de manera especial, del conjunt que integren.

L'adopció per mitjà d'este reial decret llei de la nova regulació del contracte de treball a temps parcial es justifica en la necessitat urgent d'impulsar la utilització d'esta modalitat de contractació com a fórmula de creació i redistribució d'ocupació ja que, a pesar d'haver-se incrementat el seu ús en els últims anys, encara és una figura infrautilitzada en comparació amb altres països del nostre entorn, a pesar dels importants avantatges que aporta a empreses i treballadors a l'hora d'organitzar el temps de treball d'una manera més flexible.

Estes mateixes raons concorren en la reforma del contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a fi que es pugua també subscriure a temps parcial, la qual cosa en definitiva suposa estimular la contractació estable a temps parcial per part de les PIME, ja que es poden beneficiar dels incentius associats a l'esmentat contracte. L'adequació d'estos incentius en els supòsits de contractes a temps parcial fa també necessari que la modificació entre en vigor amb caràcter immediat, perquè les PIME es puguen acollir als esmentats incentius i augmentar estes contractacions com més prompte millor.

La modificació referida al període de prova de contractes de duració determinada es justifica en la necessitat de reforçar l'estabilitat en l'ocupació també en les contractacions temporals, i limitar el període de prova establert per llei.

La modificació en matèria de distribució irregular de la jornada es justifica en la necessitat urgent de reforçar esta fórmula que permet a les empreses apostar per la flexibilitat interna, en este cas en matèria de temps de treball, com a alternativa a la destrucció de llocs de treball.

L'ampliació de les condicions de gaudi del dret a la reducció de jornada per atenció de menor es justifica en la urgent necessitat d'introduir mesures que afavorisquen la conciliació de la vida familiar i laboral que, al seu torn, contribuïran a la creació d'ocupació, sobretot, de les dones.

Els canvis en matèria de contractes que poden fer les empreses de treball temporal es justifiquen per la necessitat extraordinària i urgent de trobar fórmules per a augmentar les contractacions, sobretot, de joves en este cas qualificats però sense experiència associada a la mencionada qualificació.

Quant a les bonificacions a les empreses usuàries que, sense solució de continuïtat, contracten per temps indefinit a treballadors en pràctiques cedits per una empresa de treball temporal, la mesura és necessària perquè l'incentiu siga equivalent al que tenen la resta de les empreses en supòsits de transformació de contractes en pràctiques en indefinits i és urgent perquè la seguretat de la bonificació futura incentive la utilització d'esta fórmula, de manera que es potencie este supòsit de contractació indefinida.

L'aclariment del concepte de sector d'activitat en relació amb els requisits per a l'aplicació dels incentius associats al contracte a temps parcial amb vinculació formativa es justifica per l'extraordinària i urgent necessitat que estos incentius a la contractació de joves desempleats puguen fer-se efectius immediatament i, així, es puguen impulsar estes contractacions.

També concorren raons d'extraordinària i urgent necessitat en l'especificació del concepte de grup d'empreses als efectes de l'exigència de les aportacions econòmiques per acomiadaments de treballadors de cinquanta anys o més, derivades de la necessitat de garantir la seguretat jurídica a les empreses que han de pagar estes prestacions patrimonials de caràcter públic i assegurar l'efectivitat immediata en el compliment dels seus objectius, a saber, compensar l'Estat per l'impacte pressupostari i social dels processos de reestructuració empresarial i evitar la discriminació per raó d'edat en els acomiadaments.

Quant al que disposa la disposició addicional primera, l'extraordinària i urgent necessitat ve motivada per la mateixa naturalesa de la mesura que s'adopta. Donada la seua rellevància en matèria d'ocupació és important que obtinga vigència com més prompte millor per a ser efectiva.

Les disposicions addicional segona i final tercera d'este reial decret llei, que regulen i modifiquen, respectivament, la quantia de la base mínima de cotització per a determinats treballadors autònoms i l'article 109 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, respectivament, obeeixen a la necessitat d'adoptar mesures urgents amb l'objectiu d'aconseguir la sostenibilitat en el sistema de la Seguretat Social.

Quant als contractes per a la formació i l'aprenentatge i a la novetat introduïda per les disposicions finals segona i sexta, és necessari mantindre de manera transitòria la possibilitat d'efectuar contractes per a la formació i l'aprenentatge no vinculats a certificats de professionalitat o títols de formació professional tenint en compte que estos contractes es convertixen en un mitjà per a la formació i inserció laboral dels joves. A més, esta mesura s'ha d'adoptar de manera urgent ja que el pròxim 31 de desembre de 2013 finalitza el termini previst per l'apartat 2 de la disposició transitòria octava de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, d'acord amb la redacció que en fa l'article 4 del Reial Decret llei 1/2013, de 25 de gener, pel qual es prorroga el programa de requalificació professional de les persones que esgoten la seua protecció per desocupació i s'adopten altres mesures urgents per a l'ocupació i la protecció social de les persones desempleades, i pel paràgraf segon de l'apartat 2 de la disposició transitòria segona del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre,

pel qual es desplega el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'establixen les bases de la Formació Professional dual.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització continguda en l'article 86 de la Constitució Espanyola, a proposta de la ministra d'Ocupació i Seguretat Social i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 20 de desembre de 2013,

DISPOSE:

Article 1. *Foment del treball a temps parcial i de la flexibilitat en el temps de treball.*

El text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queda modificat en els termes següents:

U. Els apartats 4 i 5 de l'article 12 queden redactats de la manera següent:

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

a) El contracte, d'acord amb el que disposa l'article 8.2 de esta llei, s'haurà de formalitzar necessàriament per escrit. En el contracte hauran de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com de quina manera es distribuïxen segons el que preveu el conveni col·lectiu.

Si no s'observen estes exigències, el contracte es considerarà subscrit a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels servicis.

b) Quan el contracte a temps parcial comporte l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i esta es realitze de manera partida, només serà possible efectuar una única interrupció en la dita jornada diària, llevat que es dispose una altra cosa per mitjà de conveni col·lectiu.

c) Els treballadors a temps parcial no podran fer hores extraordinàries, excepte en els supòsits a què es referix l'article 35.3.

La realització d'hores complementàries es regirà pel que disposa l'apartat 5 d'este article.

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries, incloent-hi les prèviament pactades i les voluntàries, no podrà excedir el límit legal del treball a temps parcial definit en l'apartat 1 d'este article.

d) Els treballadors a temps parcial tindran els mateixos drets que els treballadors a temps complet. Quan corresponga en atenció a la seua naturalesa, estos drets seran reconeguts en les disposicions legals i reglamentàries i en els 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 tindrà sempre caràcter voluntari per al treballador i no es podrà imposar de manera unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de condicions de treball a l'empara del que disposa l'article 41.1.a). El treballador no podrà ser despedit ni patir cap altre tipus de sanció o efecte perjudicial pel fet de rebutjar esta conversió, sense perjudi de les mesures que, de conformitat amb el que disposen els articles 51 i 52.c) d'esta llei, es puguen adoptar per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari haurà d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguen 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, tot això de conformitat amb els procediments que s'establisquen en conveni col·lectiu.

Amb caràcter general, les sol·licituds a què es referix el paràgraf anterior hauran de ser preses en consideració, en la mesura que siga possible, per

l'empresari. La denegació de la sol·licitud haurà de ser notificada per l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada.

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

5. Es consideren hores complementàries les realitzades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, d'acord amb les regles següents:

a) L'empresari només podrà exigir la realització d'hores complementàries quan ho haja pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries es podrà acordar en el moment de la subscripció del contracte a temps parcial o després d'este, però constituirà, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte es formalitzarà necessàriament per escrit.

b) Només es podrà formalitzar un pacte d'hores complementàries en cas de contractes a temps parcial amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual.

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

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir el 30 per 100 de les hores ordinàries de treball objecte del contracte. Els convenis col·lectius podran establir un altre percentatge màxim que, en cap cas, podrà ser inferior al mencionat 30 per 100 ni excedir el 60 per 100 de les hores ordinàries contractades.

d) El treballador haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, llevat que el conveni establisca un termini de preavís inferior.

e) El pacte d'hores complementàries podrà quedar sense efecte per renúncia del treballador, per mitjà d'un preavís de quinze dies, una vegada complit un any des que es va subscriure, quan concórrega alguna de les circumstàncies següents:

L'atenció de les responsabilitats familiars enunciatades en l'article 37.5 d'esta llei.

Per necessitats formatives, sempre que s'acredite la incompatibilitat horària.

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de la seua realització estaran subjectes a les regles previstes en les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'estes regles, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, a pesar d'haver sigut pactades, no constituirà conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de duració indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari podrà, en qualsevol moment, oferir al treballador la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el número de les quals no podrà superar el 15 per 100, ampliables al 30 per 100 per conveni col·lectiu, de les hores ordinàries objecte del contracte. La negativa del treballador a la realització d'estes hores no constituirà conducta laboral sancionable.

Estes hores complementàries no es computaran als efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que establix la lletra c).

h) La jornada dels treballadors a temps parcial es registrarà dia a dia i es totalitzarà mensualment, i s'entregarà còpia al treballador, junt amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores treballades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es referix l'apartat 5.

L'empresari haurà de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de quatre anys.

En cas d'incompliment de les mencionades obligacions de registre, el contracte es presumirà subscrit a jornada completa, excepte prova en contra que acredite el caràcter parcial dels servicis.

i) La realització d'hores complementàries haurà de respectar, en tot cas, els límits en matèria de jornada i descansos que estableixen els articles 34, apartats 3 i 4; 36.1 i 37.1, d'esta llei.

j) Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuïran com a ordinàries, i es computaran a efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A este efecte, el número i retribució de les hores complementàries treballades s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social.»

Dos. Els apartats 1 i 3 de l'article 14 queden redactats de la manera següent:

«1. Es podrà concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de duració que, si és el cas, estableixen els convenis col·lectius. En defecte de pacte en conveni, la duració del període de prova no podrà excedir els sis mesos per als tècnics titulats, ni els dos mesos per a la resta de treballadors. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors el període de prova no podrà excedir els tres mesos per als treballadors que no siguen tècnics titulats.

En el supòsit dels contractes temporals de duració determinada de l'article 15 concertats per temps no superior a sis mesos, el període de prova no podrà excedir un mes, llevat que es dispose una altra cosa en el conveni col·lectiu.

L'empresari i treballador estan, respectivament, obligats a dur a terme les experiències que constituïsquen l'objecte de la prova.

Serà nul el pacte que estableisca un període de prova quan el treballador haja exercit ja les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.»

«3. Transcorregut el període de prova sense que s'haja produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, i es computarà el temps dels servicis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa.

Les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, i adopció o acolliment, risc durant la lactància i paternitat, que afecten el treballador durant el període de prova, n'interrompen el còmput sempre que hi haja acord entre les dos parts.»

Tres. L'apartat 2 de l'article 34 queda redactat de la manera següent:

«2. Per mitjà de conveni col·lectiu o, a falta d'això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. A falta de pacte, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.

La dita distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei i el treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

La compensació de les diferències, per excés o per defecte, entre la jornada realitzada i la duració màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada serà exigible segons el que s'haja acordat en conveni col·lectiu o, a falta de previsió respecte d'això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. A falta de pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada hauran de quedar compensades en el termini de dotze mesos des que es produïsquen.»

Quatre. El primer paràgraf de l'apartat 5 de l'article 37 queda redactat de la manera següent:

«5. Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.»

Article 2. *Contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a temps parcial.*

Els apartats 2, 4, 5 i 9 de l'article 4 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, queden modificats de la manera següent:

«2. El contracte se subscriurà per temps indefinit i es formalitzarà per escrit.»

«4. Estos contractes gaudiran dels incentius fiscals previstos en 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 subscriga a temps parcial, estos incentius fiscals es disfrutaran de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

El treballador contractat a jornada completa sota esta modalitat que haja percebut, en data de formalització del contracte, prestacions per desocupació de nivell contributiu durant, almenys, tres mesos, podrà voluntàriament compatibilitzar cada mes, junt amb el salari, el 25 per cent de la quantia de la prestació que tinga reconeguda i que estiga 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 produirà efecte des de la data d'inici de la relació laboral, sempre que se sol·licite en el termini de quinze dies a comptar des d'esta data. Transcorregut el dit termini el treballador no es podrà acollir a esta compatibilitat.

La compatibilitat es mantindrà exclusivament durant la vigència del contracte a jornada completa amb el límit màxim de la duració de la prestació pendent de percebre. En cas de cessament en el treball que supose situació legal de desocupació, el beneficiari podrà optar per sol·licitar una nova prestació o bé per reprendre la prestació pendent de percebre. En este supòsit, es considerarà com a període consumit únicament el 25 per cent del temps en què es va compatibilitzar la prestació amb el treball.

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

Quan el treballador no compatibilitze la prestació amb el salari en els termes d'este apartat, es mantindrà el dret del treballador a les prestacions per desocupació que li restaven per percebre en el moment de la col·locació, i s'hi aplicarà el que estableixen els articles 212.1.d) i 213.1.d) del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Quan el contracte se subscriga a temps parcial, seran aplicables les disposicions establides amb caràcter general per a la compatibilitat del contracte a temps parcial amb les prestacions o subsidis per desocupació previstes en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social i en les normes que la despleguen.

5. Amb independència dels incentius fiscals regulats en 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 esta modalitat contractual de desempleats inscrits en l'oficina d'ocupació donaran dret a les següents bonificacions, sempre que es referisquen a algun d'estos col·lectius:

a) Jòvens entre 16 i 30 anys, ambdós inclosos, l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social durant tres anys, la quantia de la qual serà de 83,33 euros/mes (1.000 euros/any) en el primer any; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/any) en el segon any, i de 100 euros/mes (1.200 euros/any) en el tercer any.

Quan estos contractes es concerten amb dones en ocupacions en què este col·lectiu estiga menys representat, les quanties anteriors s'incrementaran en 8,33 euros/mes (100 euros/any).

b) Majors de 45 anys, l'empresa tindrà dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, la quantia de la qual serà de 108,33 euros/mes (1.300 euros/any) durant tres anys.

Quan estos contractes es concerten amb dones en ocupacions en què este col·lectiu estiga menys representat, les bonificacions indicades seran de 125 euros/mes (1.500 euros/any).

Estes bonificacions seran compatibles amb altres ajudes públiques previstes amb la mateixa finalitat, sense que en cap cas la suma de les bonificacions aplicables puga superar el 100% de la quota empresarial a la Seguretat Social.

En cas que el contracte se subscriba a temps parcial, les bonificacions es gaudiran de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.»

«9. En les qüestions no establides en este article seran aplicables les previsions contingudes en 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, excepte el que establixen els seus articles 2.7 i 6.2.»

Article 3. *Contractes de treball en pràctiques per les empreses de treball temporal.*

U. Els articles 6.2, 7.1 i 10.2 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, queden modificats de la manera següent:

1. L'apartat 2 de l'article 6 queda redactat de la manera següent:

«2. Es podran formalitzar contractes de posada a disposició entre una empresa de treball temporal i una empresa usuària en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en què l'empresa usuària podria subscriure un contracte de duració determinada d'acord amb el que disposa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

Així mateix, es podran formalitzar contractes de posada a disposició entre una empresa de treball temporal i una empresa usuària en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en què l'empresa usuària podria subscriure un contracte de treball en pràctiques o un contracte per a la formació i l'aprenentatge d'acord amb el que disposa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.»

2. L'apartat 1 de l'article 7 queda redactat de la manera següent:

«1. En matèria de duració del contracte de posada a disposició, caldrà ajustar-se al que disposen els articles 11 i 15 de l'Estatut dels Treballadors i les disposicions que el despleguen per a la modalitat de contractació corresponent al supòsit del contracte de posada a disposició, sense perjudici del que disposa l'article 12.3 d'esta llei quant als eventuais períodes de formació previs a la prestació efectiva de servicis.»

3. L'apartat 2 de l'article 10 queda redactat de la manera següent:

«2. Les empreses de treball temporal podran subscriure contractes de treball en pràctiques i contractes per a la formació i l'aprenentatge amb els treballadors contractats per a ser posats a disposició de les empreses usuàries d'acord amb el que preveu la normativa reguladora dels esmentats contractes.»

Dos. L'apartat 2 de l'article 7 de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, queda redactat de la manera següent:

«2. Podran ser beneficiaris de les bonificacions que estableix este article les empreses que tinguen menys de cinquanta treballadors en el moment de produir-se la contractació, incloent-hi els treballadors autònoms, i societats laborals o cooperatives a què s'incorporen treballadors com a socis treballadors o de treball, sempre que estes últimes hagen 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, estes tindran dret, en els mateixos termes, a idèntiques bonificacions quan, sense solució de continuïtat, concerten amb estos treballadors un contracte de treball per temps indefinit.»

Article 4. Concreció del requisit de procedència d'un altre sector d'activitat en els incentius per la contractació a temps parcial amb vinculació formativa.

L'apartat 2 de l'article 9 de la Llei 11/2013, de 26 de juliol, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació, queda modificat en els termes següents:

«2. Els treballadors hauran de complir algun dels requisits següents:

- a) No tindre experiència laboral o que esta siga inferior a tres mesos.
- b) Procedir d'un altre sector d'activitat. A este efecte es considerarà sector d'activitat l'identificat com a classe per mitjà d'un codi numèric de quatre xifres en l'annex del Reial Decret 475/2007, de 13 d'abril, pel qual s'aprova la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques 2009 (CNAE-2009), d'acord amb el seu article 3.d).
- c) Ser desempleat i estar inscrit ininterrompudament en l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos durant els diu anteriors a la contractació.
- d) No tindre títol oficial d'ensenyança obligatòria, títol de Formació Professional o Certificat de Professionalitat.»

Article 5. Concepte de grup d'empreses als efectes de les aportacions econòmiques per acomiadaments que afecten treballadors de cinquanta anys o més en empreses amb beneficis.

S'afeg un nou paràgraf al final de l'apartat 1 de la disposició addicional setze de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, en els termes següents:

Als efectes previstos en esta disposició serà aplicable el concepte de grup d'empreses establert en l'article 42.1 del Codi de Comerç, si bé per a la determinació del resultat de l'exercici només es tindran en compte els resultats obtinguts a Espanya per les empreses que l'integren. »

Disposició addicional primera. Reducció del tipus de cotització per desocupació en els contractes de duració determinada a temps parcial.

El tipus de cotització previst en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2014 per a la contingència de desocupació en els contractes de duració determinada a temps parcial es reduirà l'u per cent. En conseqüència, el tipus de cotització serà del 8,30 per 100, del qual el 6,70 per 100 serà a càrrec de l'empresari i el 1,60 per 100 a càrrec del treballador.

Disposició addicional segona. *Quantia de la base mínima de cotització per a determinats treballadors autònoms.*

Per als treballadors inclosos en el Règim Especial dels Treballadors pel seu Compte o Autònoms que en algun moment de cada exercici econòmic i de manera simultània hagen tingut contractat al seu servici un nombre de treballadors per compte d'altri igual o superior a deu, la base mínima de cotització per a l'exercici següent tindrà una quantia igual a la corresponent per als treballadors enquadrats en el grup de cotització 1 del Règim General.

La dita base mínima de cotització serà també aplicable en cada exercici econòmic als treballadors autònoms inclosos en este règim especial a l'empara del que estableixen la disposició addicional vint-i-set del text refós de la Llei General de la Seguretat Social i l'article 21.3 de la Llei 4/1997, de 24 de març, de Societats Laborals, a excepció d'aquells que siguen alta inicial en este, durant els 12 primers mesos de la seua activitat, a comptar de la data d'efectes de la dita alta.

Disposició transitòria única. *Règim aplicable als contractes vigents.*

1. El règim d'hores complementàries pactat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei continuarà aplicant-se als contractes vigents a la dita data, llevat que les parts acorden modificar-lo en els termes que estableix la nova redacció dels apartats 4 i 5 de l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Els períodes de prova concertats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'este reial decret llei continuaran regint-se per la normativa legal o convencional d'acord amb la qual es van formalitzar.

Disposició derogatòria única. *Abast de la derogació normativa.*

1. Queda derogat expressament l'apartat 3 de la disposició addicional sèptima del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny.

2. Queden derogades totes les normes del mateix rang o d'un rang inferior que s'oposen o contradiguen el que disposa el presente reial decret llei.

Disposició final primera. *Títol competencial.*

Este reial decret llei es dicta a l'empara del que estableix l'article 149.1.7a i 17a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva sobre les matèries de legislació laboral, sense perjudi de la seua execució pels òrgans de les comunitats autònomes, i de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudi de l'execució dels seus servicis per les comunitats autònomes, respectivament, i del que estableix l'article 149.1.14a, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria d'hisenda general i deute de l'Estat, sense perjudi dels requeriments del Concert Econòmic Basc i del Conveni Econòmic de la Comunitat Foral de Navarra.

Disposició final segona. *Ampliació del termini que permet efectuar contractes per a la formació i l'aprenentatge no vinculats a certificats de professionalitat o títols de formació.*

L'apartat 2 de la disposició transitòria octava de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, queda redactat en els termes següents:

«2. En els contractes per a la formació i l'aprenentatge que se subscriuen fins al 31 de desembre de 2014, en els supòsits en què no hi haja títol de Formació Professional o Certificat de Professionalitat relacionats amb el treball efectiu a realitzar, o centres formatius disponibles per a la seua impartició, l'activitat formativa inherent a estos contractes estarà constituïda pels continguts mínims orientatius

establits en el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la seua consulta en les pàgines web del Servei Públic d'Ocupació Estatal www.sepe.es i en les dels servicis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes, per a les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral prevista en el contracte; a falta d'això, estarà constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per estes al Servei Públic d'Ocupació Estatal i als servicis públics d'Ocupació corresponents de les comunitats autònomes, als efectes de la seua validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.»

Disposició final tercera. *Conceptes computables en la base de cotització al Règim General de la Seguretat Social.*

L'article 109 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, queda redactat en els termes següents:

«Article 109. *Base de cotització.*

1. La base de cotització per a totes les contingències i situacions emparades per l'acció protectora del Règim General, incloent-hi les d'accident de treball i malaltia professional, estarà constituïda per la remuneració total, siga quina siga la seua forma o denominació, tant en metàl·lic com en espècie, que amb caràcter mensual tinga dret a percebre el treballador o assimilat, o la que efectivament perceba si és esta superior, per raó del treball que realitze per compte d'altri.

Les percepcions de venciment superior al mensual es prorratejaran al llarg dels dotze mesos de l'any.

Les percepcions corresponents a vacances anuals meritades i no disfrutades i que siguen retribuïdes a la finalització de la relació laboral seran objecte de liquidació i cotització complementària a la del mes de l'extinció del contracte. La liquidació i cotització complementària comprendran els dies de duració de les vacances, encara que arriben també al següent mes natural o s'inicie una nova relació laboral durant estos, sense cap prorrateig i amb aplicació, si és el cas, del límit màxim de cotització corresponent al mes o mesos que estiguen afectats.

No obstant el que estableix el paràgraf anterior, seran aplicables les normes generals de cotització en els termes que reglamentàriament es determinen quan, mitjançant una llei o en execució d'esta, s'establisca que la remuneració del treballador ha d'incloure, conjuntament amb el salari, la part proporcional corresponent a les vacances meritades.

2. Únicament no es computaran en la base de cotització els conceptes següents:

a) Les assignacions per a gastos de locomoció del treballador que es desplace fora del seu centre habitual de treball per a realitzar-lo en un lloc diferent, quan utilitze mitjans de transport públic, sempre que l'import dels esmentats gastos es justifique per mitjà de la factura o del document equivalent.

b) Les assignacions per a gastos de locomoció del treballador que es desplace fora del seu centre habitual de treball per a realitzar-lo en un lloc diferent, no compresos en l'apartat anterior, així com per a gastos normals de manutenció i estada generats en un municipi diferent del lloc del treball habitual del perceptor i del que constituïska la seua residència, en la quantia i amb l'abast previstos en la normativa estatal reguladora de l'Impost sobre la Renda de la Persones Físiques.

c) Les indemnitzacions per defunció i les corresponents a trasllats, suspensions i acomiadaments.

Les indemnitzacions per defunció i les corresponents a trasllats i suspensions estaran exemptes de cotització fins a la quantia màxima prevista en norma sectorial o conveni col·lectiu aplicable.

Les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador estaran exemptes en la quantia establida amb caràcter obligatori en la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en la seua normativa de desplegament o, si és el cas, en la normativa reguladora de l'execució de sentències, sense que es puga considerar com a tal l'establida en virtut de conveni, pacte o contracte.

Quan s'extingisca el contracte de treball amb anterioritat a l'acte de conciliació, estaran exemptes les indemnitzacions per acomiadament que no excedisquen la que hauria correspost en cas que este haguera sigut declarat improcedent, i no es tracte d'extincions de mutu acord en el marc de plans o sistemes col·lectius de baixes incentivades.

Sense perjudi del que disposen els paràgrafs anteriors, en els supòsits d'acomiadament o cessament com a conseqüència d'acomiadaments col·lectius, tramitats de conformitat amb el que disposa l'article 51 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, o produïts per les causes previstes en la lletra c) de l'article 52 de l'esmentada llei, sempre que en els dos casos es deguen a causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major, quedarà exempta la part d'indemnització percebuda que no supere els límits establits amb caràcter obligatori en el mencionat estatut per a l'acomiadament improcedent.

d) Les prestacions de la Seguretat Social, les millores de les prestacions per incapacitat temporal concedides per les empreses i les assignacions destinades per estes per a satisfer gastos d'estudis dirigits a l'actualització, capaciació o reciclatge del personal al seu servici, quan estos estudis els exigisquen l'exercici de les seues activitats o les característiques dels llocs de treball.

e) Les hores extraordinàries, excepte per a la cotització per accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

3. Els empresaris hauran de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social en cada període de liquidació l'import de tots els conceptes retributius abonats als seus treballadors, amb independència de la seua inclusió o no en la base de cotització a la Seguretat Social i encara que resulten aplicables bases úniques.

4. No obstant el que disposa l'apartat 2.e), el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social podrà establir el còmput de les hores extraordinàries, ja siga amb caràcter general, ja siga per sectors laborals en què la prolongació de la jornada siga característica de la seua activitat.»

Disposició final quarta. Modificació del text refós de la Llei de l'Impost sobre Societats, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 4/2004, de 5 de març.

S'afig un apartat 4 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, que queda redactat de la manera següent:

«4. En el supòsit de contractes a temps parcial, les deduccions previstes en este article s'aplicaran de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.»

Disposició final quinta. Modificació del Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servici de la llar familiar.

S'afig un nou apartat 3 bis a l'article 9 del Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servici de la llar familiar, amb la redacció següent:

«3 bis. Respecte als treballadors contractats a temps parcial, no els seran aplicables les obligacions de registre de la jornada que establix l'article 12.5.h) de l'Estatut dels Treballadors.»

Disposició final sexta. *Modificació del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenrotlla el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'establixen les bases de la Formació Professional dual.*

El paràgraf segon de l'apartat 2 de la disposició transitòria segona del Reial Decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenrotlla el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'establixen les bases de la Formació Professional dual, queda redactat en els termes següents:

«En els contractes per a la formació i l'aprenentatge que se subscriguen fins al 31 de desembre de 2014, en els supòsits en què no hi haja títol de Formació Professional o Certificat de Professionalitat relacionats amb el treball efectiu a fer, o centres formatius disponibles per a la seua impartició, l'activitat formativa inherent a estos contractes estarà constituïda pels continguts mínims orientatius establits en el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la seua consulta en la pàgina web del Servei Públic d'Ocupació Estatal, www.sepe.es, i en les dels servicis públics d'Ocupació corresponents de les comunitats autònomes, per a les ocupacions o especialitats relatives a l'activitat laboral prevista en el contracte; a falta d'això, estarà constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per estes al Servei Públic d'Ocupació Estatal, als efectes de la seua validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.»

Disposició final setètima. *Modificacions de normes reglamentàries.*

Les determinacions incloses en normes reglamentàries que són objecte de modificació per este reial decret llei podran ser modificades en el futur per normes de rang reglamentari corresponent a la norma en què figuren.

Disposició final octava. *Ordenació dels incentius a la contractació.*

A fi de proporcionar més seguretat jurídica, el Govern farà a una reordenació normativa dels incentius a la contractació en relació amb la cotització a la Seguretat Social, al fi de la qual inclourà en una disposició les bonificacions i reduccions en la cotització a la Seguretat Social vigents a la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei i procedirà, si és el cas, a l'harmonització dels requisits i obligacions legalment o reglamentàriament previstos.

Disposició final novena. *Habilitació normativa.*

S'habiliten el Govern i la ministra d'Ocupació i Seguretat Social, en l'àmbit de les seues competències, per a dictar les disposicions i adoptar les mesures necessàries per al desplegament i execució del que disposa este reial decret llei.

Disposició final deu. *Entrada en vigor.*

El present reial decret llei entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de desembre de 2013.

JUAN CARLOS R.

La presidenta del Govern en funcions.
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN