



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 305, de 21 de diciembre de 2013
Referencia: BOE-A-2013-13426

TEXTO CONSOLIDADO Última modificación: 31 de octubre de 2015

I

La reforma laboral introducida inicialmente por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y aprobada después por la Ley 3/2012, de 6 de julio, ha favorecido la adopción de medidas de flexibilidad interna por las empresas, impulsado la formación dual y la contratación indefinida por las pequeñas y medianas empresas (PYMES), a la vez que ha dinamizado la negociación colectiva en un marco más equilibrado de relaciones laborales. Todo ello ha contribuido a frenar el ritmo de destrucción de empleo, ahorrando miles de despidos, y a la moderación salarial que ha dado lugar a una recuperación de la competitividad esencial de nuestra economía.

Sin embargo, los primeros signos de reactivación en la actividad económica y las previsiones de crecimiento para los próximos años apuntan a un crecimiento del empleo todavía moderado.

Las previsiones oficiales del Gobierno que se presentaron acompañando al Proyecto de los Presupuestos Generales del Estado estiman una creación de empleo del 0,2% para 2014, lo que supondría el final del prolongado ciclo de destrucción de empleo iniciado desde 2008.

Para impulsar este crecimiento del empleo previsto es preciso introducir un conjunto de ajustes menores en la normativa laboral cuyo hilo conductor es potenciar la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.

Este objetivo ya se refleja en un amplio conjunto de medidas que está impulsando el Gobierno en distintos ámbitos, algunas de las cuales no tienen carácter normativo, pero guardan estrecha relación con las que se contienen en este real decreto-ley. Entre ellas, cabe destacar que, con la finalidad de reducir cargas administrativas, se procede a una simplificación administrativa de los contratos de trabajo a través de una muy importante reducción del número de modelos de contratos actualmente existentes. Además, se va a llevar a cabo una reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social, reuniendo en un solo texto las bonificaciones y reducciones actualmente dispersas. Ambas actuaciones contribuirán a clarificar estas cuestiones y a dar mayor seguridad jurídica, fundamentalmente para las PYMES.

Sin embargo, se han identificado algunos aspectos en materia de contratación y flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo en los que es imprescindible

instrumentar con urgencia medidas normativas adicionales con rango de ley, que son las que dan lugar a este real decreto-ley, de forma que se facilite una mayor creación de empleo a menores tasas de crecimiento económico que en el pasado.

A este fin responden las medidas que favorecen la contratación estable, particularmente mediante el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, pero también el contrato de trabajo a tiempo parcial y el contrato de trabajo en prácticas, pues se han revelado como una importante vía de ingreso en el mercado de trabajo y de transición hacia el trabajo a tiempo completo y la contratación indefinida, respectivamente.

Como es bien sabido, el trabajo a tiempo parcial es un mecanismo que otorga al empresario flexibilidad en el tiempo de trabajo, a la par que posibilita al trabajador conciliar la vida laboral y personal y compatibilizar trabajo y formación. A pesar de ello y aun cuando su utilización ha experimentado ligeros incrementos en los últimos tiempos, el porcentaje medio de trabajadores a tiempo parcial en España se sitúa muy por debajo de la media de los países de la Unión Europea.

Esta menor utilización del contrato a tiempo parcial cabe imputarse, en buena medida, al menor atractivo de esta modalidad contractual tanto para los trabajadores como para las empresas. Desde el punto de vista de los trabajadores, el trabajo a tiempo parcial ha significado históricamente una menor protección social, pues el menor tiempo de trabajo se ha traducido en carreras de cotización que no permitían a menudo el acceso a prestaciones y pensiones de Seguridad Social. Desde la perspectiva empresarial, el régimen laboral del contrato a tiempo parcial no ha incorporado los suficientes elementos de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. Además, desde el punto de vista de la cotización empresarial, el trabajo a tiempo parcial ha estado en cierta medida penalizado.

En relación con el primero de los aspectos resaltados, la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, se ha producido un avance sustancial a través de los significativos cambios normativos incorporados en el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Como continuación de esta importante norma, el presente real decreto-ley incide sobre el segundo de los aspectos resaltados, para ahondar en la promoción del trabajo a tiempo parcial mediante una simplificación de su régimen laboral e incorporar en el mismo cambios dirigidos a que las empresas recurran en mayor medida al trabajo a tiempo parcial como mecanismo adecuado para una composición de las plantillas laborales adaptada a las circunstancias económicas y productivas, asegurando, en todo caso, un adecuado equilibrio entre flexibilidad y control.

A su vez, con el presente real decreto-ley se ahonda también en el fomento de la estabilidad en el empleo, al permitir celebrar el denominado contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores también a tiempo parcial. Partiendo de que este contrato se ha revelado como una medida eficaz para fomentar la realización de contratos de trabajo indefinido, al permitir a miles de PYMES comprobar si el trabajador reúne la aptitud profesional requerida y el resto de cualidades necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y si éste es además económicamente sostenible y puede mantenerse en el tiempo, se considera razonable ampliar las posibilidades de realización del mismo, suprimiendo la anterior exigencia de que se realice a jornada completa.

Un cambio que además está en línea con la Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES, habida cuenta de que en la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo se impone a los Estados miembros el deber de «identificar y examinar los obstáculos de naturaleza jurídica o administrativa que pudieran limitar las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y, en su caso, eliminarlos».

El presente real decreto-ley, a su vez, facilita la formalización de contratos de trabajo en prácticas para mejorar la incorporación de los jóvenes al mercado laboral.

Asimismo, dentro de ese objetivo general de impulsar la contratación y la estabilidad en el empleo, se acorta la duración del periodo de prueba en los contratos de duración determinada y se incrementa la flexibilidad del tiempo de trabajo, tanto en lo referente a la distribución irregular de la jornada como a través de una importante mejora en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, al ampliarse el supuesto de reducción de jornada y de salario por cuidado de menores de ocho a doce años.

II

El artículo 1 introduce diversas modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Entre ellas destacan varias medidas para flexibilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial. Con el objetivo de impulsar la utilización de este tipo de contrato, se realizan importantes cambios en materia de tiempo de trabajo. Por un lado, desaparece la posibilidad de que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Por otro lado, se modifica el régimen de las horas complementarias, para flexibilizarlo, de modo que se reduce el plazo de preaviso para la realización de tales horas, y se incrementa el número de horas complementarias que pueden realizarse. Dentro de las horas complementarias se establece una distinción entre las pactadas, de realización obligatoria para el trabajador cuando haya firmado el preceptivo pacto, y las voluntarias, que únicamente pueden ser ofrecidas por la empresa en los contratos que tengan una duración indefinida y que, como su denominación indica, son de realización voluntaria para el trabajador. Además, otra importante novedad es que solo cabe la realización de horas complementarias si la jornada ordinaria establecida en el contrato es de al menos diez horas semanales, en cómputo anual. Por último, se establece una obligación de registro de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial.

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

Además, se establece que el periodo de prueba de los contratos de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuya duración no sea superior a seis meses, no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo de aplicación prevea otra cosa y se actualiza el régimen de interrupción del periodo de prueba, ampliándolo a otras situaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad.

Por último, se amplía desde los ocho hasta los doce años la edad del menor cuya guarda legal puede justificar una reducción de la jornada del trabajo diario, con la disminución proporcional del salario.

El artículo 2 introduce modificaciones en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, para hacer posible la celebración del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial. Como consecuencia lógica, se adapta a esa posibilidad todo lo relativo a bonificaciones e incentivos fiscales, que en caso de contrato a tiempo parcial se disfrutarán de modo proporcional a la jornada pactada.

El artículo 3 incluye medidas referidas al contrato de trabajo en prácticas. Por un lado, modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para posibilitar que estas cedan a empresas usuarias trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, en línea con recientes modificaciones normativas que ya hicieron posible la cesión de trabajadores con contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje. Por otro lado, modifica la Ley 3/2012, de 6 de julio, para extender las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, concierten un contrato de trabajo por tiempo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal.

Los artículos 4 y 5 completan y precisan la normativa en vigor. El primero concreta qué ha de entenderse por sector de actividad a los efectos de celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa. El segundo precisa el concepto de grupo de empresas a los solos efectos de la norma en materia de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.

La disposición adicional primera prevé la reducción, en un 1 %, del tipo de cotización por desempleo para los contratos de duración determinada a tiempo parcial.

La disposición adicional segunda aproxima en materia de cotización el tratamiento de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o

Autónomos que en algún momento de cada ejercicio económico y de manera simultánea hayan tenido contratado a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a diez, a lo establecido para los trabajadores incluidos en el Régimen General.

La disposición transitoria única prevé que el régimen de horas complementarias pactado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley continúe siendo de aplicación en los contratos vigentes a dicha fecha salvo que las partes acuerden modificarlo en los términos establecidos en la nueva regulación, y que los periodos de prueba que se hubieran concertado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley continúen rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron.

Las disposiciones finales segunda y sexta tienen por objeto posibilitar la celebración de contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional hasta el 31 de diciembre de 2014. La actividad formativa inherente a estos contratos podrá seguir estando constituida, transitoriamente, por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas.

La disposición final tercera modifica el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, para aclarar la base de cotización de las remuneraciones tanto en metálico como en especie y para excluir de la misma las asignaciones de la empresa destinadas a formación y estudios de los trabajadores cuando tales estudios vengan exigidos por las actividades o las características de los puestos de trabajo.

En coherencia con la medida prevista en el artículo 2, la disposición final cuarta modifica el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, para aclarar que las deducciones por creación de empleo previstas en el artículo 43.4 de dicha norma, en el supuesto de contratos a tiempo parcial, se aplicarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

En la disposición final quinta se modifica el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con la finalidad de excluir, respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial incluidos dentro del ámbito de aplicación del mencionado real decreto, la aplicación de las obligaciones de registro de la jornada que pasan a incluirse en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, y como ya se ha señalado, la disposición final octava contiene un mandato al Gobierno para que proceda a la reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social.

III

En las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para recurrir a esta figura del real decreto-ley.

Pese a la reciente mejoría del comportamiento del mercado laboral, persisten elevadas tasas de desempleo, en especial de larga duración. El ritmo de destrucción de empleo se ha frenado y la economía ha comenzado a registrar tasas positivas de crecimiento. Para impulsar el crecimiento del empleo es preciso introducir de manera extraordinaria y urgente un conjunto de medidas adicionales en el mercado laboral que profundicen en los objetivos perseguidos por las anteriores reformas con el fin de mejorar el marco de contratación y la eficiencia del mercado laboral español, así como fomentar la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores.

Estas medidas pretenden contribuir, en suma, a crear empleo, y por ello exigen ser adoptadas a la mayor brevedad. La extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española para legislar mediante real decreto-ley resulta predicable de manera individualizada respecto de cada una de las medidas que se adoptan pero, de manera especial, del conjunto que integran.

La adopción mediante este real decreto-ley de la nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial, se justifica en la necesidad urgente de impulsar la utilización de esta modalidad de contratación como fórmula de creación y redistribución de empleo ya que, pese a haberse incrementado su uso en los últimos años, todavía es una figura infrautilizada

en comparación con otros países de nuestro entorno, pese a las importantes ventajas que aporta a empresas y trabajadores a la hora de organizar el tiempo de trabajo de un modo más flexible.

Estas mismas razones concurren en la reforma del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores con el fin de que pueda también celebrarse a tiempo parcial, lo que en definitiva supone estimular la contratación estable a tiempo parcial por parte de las PYMES, al poder beneficiarse de los incentivos asociados a dicho contrato. La adecuación de tales incentivos en los supuestos de contratos a tiempo parcial hace también necesario que la modificación entre en vigor con carácter inmediato, para que las PYMES puedan acogerse a dichos incentivos y aumentar estas contrataciones lo antes posible.

La modificación referida al periodo de prueba de contratos de duración determinada, se justifica en la necesidad de reforzar la estabilidad en el empleo también en las contrataciones temporales, limitando el periodo de prueba establecido por ley.

La modificación en materia de distribución irregular de la jornada se justifica en la necesidad urgente de reforzar esta fórmula que permite a las empresas apostar por la flexibilidad interna, en este caso en materia de tiempo de trabajo, como alternativa a la destrucción de puestos de trabajo.

La ampliación de las condiciones de disfrute del derecho a la reducción de jornada por cuidado de menor se justifica en la urgente necesidad de introducir medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral que, a su vez, contribuirán a la creación de empleo, sobre todo, de las mujeres.

Los cambios en materia de contratos que pueden realizar las empresas de trabajo temporal se justifican por la necesidad extraordinaria y urgente de encontrar fórmulas para aumentar las contrataciones, sobre todo, de jóvenes en este caso cualificados pero sin experiencia asociada a dicha cualificación.

En cuanto a las bonificaciones a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, contraten por tiempo indefinido a trabajadores en prácticas cedidos por una empresa de trabajo temporal, la medida es necesaria para que el incentivo sea equivalente al que tienen el resto de las empresas en supuestos de transformación de contratos en prácticas en indefinidos y es urgente para que la seguridad de la bonificación futura incentive la utilización de esta fórmula, de manera que se potencie este supuesto de contratación indefinida.

La aclaración del concepto de sector de actividad en relación con los requisitos para la aplicación de los incentivos asociados al contrato a tiempo parcial con vinculación formativa se justifica por la extraordinaria y urgente necesidad de que estos incentivos a la contratación de jóvenes desempleados puedan hacerse efectivos inmediatamente y, así, puedan impulsarse estas contrataciones.

También concurren razones de extraordinaria y urgente necesidad en la especificación del concepto de grupo de empresas a efectos de la exigencia de las aportaciones económicas por despidos de trabajadores de cincuenta o más años, derivadas de la necesidad de garantizar la seguridad jurídica a las empresas que deben pagar estas prestaciones patrimoniales de carácter público y asegurar la efectividad inmediata en el cumplimiento de los objetivos de las mismas, a saber, compensar al Estado por el impacto presupuestario y social de los procesos de reestructuración empresarial y evitar la discriminación por razón de edad en los despidos.

En cuanto a lo dispuesto en la disposición adicional primera, la extraordinaria y urgente necesidad viene motivada por la propia naturaleza de la medida que se adopta. Dada su relevancia en materia de empleo es importante que cobre vigencia lo antes posible para ser efectiva.

Las disposiciones adicional segunda y final tercera de este real decreto-ley, que regulan y modifican, respectivamente, la cuantía de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos y el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, respectivamente, obedecen a la necesidad de adoptar medidas urgentes con el objetivo de conseguir la sostenibilidad en el sistema de la Seguridad Social.

En lo relativo a los contratos para la formación y el aprendizaje y a la novedad introducida por las disposiciones finales segunda y sexta, es necesario mantener de forma transitoria la posibilidad de efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional teniendo en

cuenta que estos contratos se están convirtiendo en un medio para la formación e inserción laboral de los jóvenes. Además, esta medida debe adoptarse de manera urgente puesto que el próximo 31 de diciembre de 2013 finaliza el plazo previsto por el apartado 2 de la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de acuerdo con la redacción dada por el artículo 4 del Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas, y por el párrafo segundo del apartado 2 de la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 20 de diciembre de 2013,

DISPONGO:

Artículo 1. *Fomento del trabajo a tiempo parcial y de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Los apartados 4 y 5 del artículo 12 quedan redactados como sigue:

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

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

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

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

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

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

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

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial

y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

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

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

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

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

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

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

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado 30 por 100 ni exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

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

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100, ampliables al 30 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

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

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

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

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

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

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

Dos. Los apartados 1 y 3 del artículo 14 quedan redactados del siguiente modo:

«1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

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

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

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

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

Tres. El apartado 2 del artículo 34 queda redactado del siguiente modo:

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

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

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

Cuatro. El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 queda redactado del siguiente modo:

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

Artículo 2. *Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a tiempo parcial.*

Los apartados 2, 4, 5 y 9 del artículo 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, quedan modificados como sigue:

«2. El contrato se celebrará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito.»

«4. Estos contratos gozarán de los incentivos fiscales contemplados en el artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo. En el supuesto de que el contrato se celebre a tiempo parcial, tales incentivos fiscales se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.

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

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

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

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

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

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

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

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67

euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.

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

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

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

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

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

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

Artículo 3. *Contratos de trabajo en prácticas por las empresas de trabajo temporal.*

Uno. Los artículos 6.2, 7.1 y 10.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, quedan modificados como sigue:

1. El apartado 2 del artículo 6 queda redactado del modo siguiente:

«2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.»

2. El apartado 1 del artículo 7 queda redactado del siguiente modo:

«1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.»

3. El apartado 2 del artículo 10 queda redactado del siguiente modo:

«2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas y contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.»

Dos. El apartado 2 del artículo 7 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, queda redactado como sigue:

«2. Podrán ser beneficiarios de las bonificaciones establecidas en este artículo las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores en el momento de

producirse la contratación, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

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

Artículo 4. *Concreción del requisito de procedencia de otro sector de actividad en los incentivos por la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.*

El apartado 2 del artículo 9 de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, queda modificado en los siguientes términos:

«2. Los trabajadores deberán cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a) No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- b) Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).
- c) Ser desempleado y estar inscrito ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- d) Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.»

Artículo 5. *Concepto de grupo de empresas a efectos de las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.*

Se añade un nuevo párrafo al final del apartado 1 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en los siguientes términos:

«A los efectos previstos en esta disposición resultará de aplicación el concepto de grupo de empresas establecido en el artículo 42.1 del Código de Comercio, si bien para la determinación del resultado del ejercicio solo se tendrán en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas que lo integren.»

Disposición adicional primera. *Reducción del tipo de cotización por desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial.*

El tipo de cotización previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial se reducirá en uno por ciento. En consecuencia, el tipo de cotización será del 8,30 por 100, del que el 6,70 por 100 será a cargo del empresario y el 1,60 por 100 a cargo del trabajador.

Disposición adicional segunda. *Cuantía de la base mínima de cotización para determinados trabajadores autónomos.*

(Derogado).

Disposición transitoria única. *Régimen aplicable a los contratos vigentes.*

(Derogada).

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

1. Queda derogado expresamente el apartado 3 de la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

2. Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan a lo dispuesto en el presente real decreto-ley.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva sobre las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, y de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas, respectivamente, y de lo establecido en el artículo 149.1.14.^a, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de Hacienda general y Deuda del Estado, sin perjuicio de los requerimientos del Concierto Económico Vasco y del Convenio Económico de la Comunidad Foral de Navarra.

Disposición final segunda. *Ampliación del plazo que permite efectuar contratos para la formación y el aprendizaje no vinculados a certificados de profesionalidad o títulos de formación.*

El apartado 2 de la disposición transitoria octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, queda redactado en los siguientes términos:

«2. En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en las páginas web del Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.»

Disposición final tercera. *Conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.*

El artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 109. *Base de cotización.*

1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto

de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.

b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.

Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.

Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que éste hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 de la citada Ley, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

3. Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos

abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado 2.e), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer el cómputo de las horas extraordinarias, ya sea con carácter general, ya sea por sectores laborales en los que la prolongación de la jornada sea característica de su actividad.»

Disposición final cuarta. *Modificación del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo.*

Se añade un apartado 4 al artículo 43 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, que queda redactado de la siguiente manera:

«4. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, las deducciones previstas en este artículo se aplicarán de manera proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato.»

Disposición final quinta. *Modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

Se añade un nuevo apartado 3 bis al artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con la siguiente redacción:

«3 bis. Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición final sexta. *Modificación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.*

El párrafo segundo del apartado 2 de la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, queda redactado en los siguientes términos:

«En los contratos para la formación y el aprendizaje que se suscriban hasta el 31 de diciembre de 2014, en los supuestos en que no exista título de formación profesional o certificado de profesionalidad relacionados con el trabajo efectivo a realizar, o centros formativos disponibles para su impartición, la actividad formativa inherente a estos contratos estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas, accesible para su consulta en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal, www.sepe.es y en las de los Servicios Públicos de Empleo correspondientes de las Comunidades Autónomas, para las ocupaciones o especialidades relativas a la actividad laboral contemplada en el contrato; en su defecto, estará constituida por los contenidos formativos determinados por las empresas o comunicados por estas al Servicio Público de Empleo Estatal, a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.»

Disposición final séptima. *Modificaciones de normas reglamentarias.*

Las determinaciones incluidas en normas reglamentarias que son objeto de modificación por este real decreto-ley podrán ser modificadas en el futuro por normas de rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final octava. *Ordenación de los incentivos a la contratación.*

Con el fin de proporcionar una mayor seguridad jurídica, el Gobierno procederá a una reordenación normativa de los incentivos a la contratación en relación con la cotización a la Seguridad Social, a cuyo fin incluirá en una disposición las bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley y procederá, en su caso, a la armonización de los requisitos y obligaciones legal o reglamentariamente previstos.

Disposición final novena. *Habilitación normativa.*

Se habilita al Gobierno y a la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de sus competencias, para dictar las disposiciones y adoptar las medidas necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto-ley.

Disposición final décima. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 20 de diciembre de 2013.

JUAN CARLOS. R.

La Presidenta del Gobierno en funciones.
SORAYA SÁENZ DE SANTAMARÍA ANTÓN

Este texto consolidado no tiene valor jurídico.
Más información en info@boe.es