

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

13426 *Reial decret llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per 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, impulsant la formació dual i la contractació indefinida per les petites i mitjanes empreses (PIMES), alhora 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.

Tanmateix, els primers signes de reactivació en l'activitat econòmica i les previsions de creixement per als propers 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 suposaria el final del prolongat cicle de destrucció d'ocupació iniciat des de 2008.

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

Aquest objectiu ja es reflecteix en un ampli conjunt de mesures que està impulsant el Govern en diferents àmbits, algunes de les quals no tenen caràcter normatiu, però tenen una relació estreta amb les que conté aquest Reial decret llei. Entre aquestes mesures, cal destacar que, amb la finalitat de reduir càrregues administratives, es procedeix a una simplificació administrativa dels contractes de treball a través d'una reducció molt important del nombre de models de contractes actualment existents. A més, s'ha de portar a terme una reordenació normativa dels incentius a la contractació en relació amb la cotització a la Seguretat Social, que ha de reunir en un sol text les bonificacions i les reduccions actualment disperses. Totes dues actuacions han de contribuir a clarificar aquestes qüestions i a donar més seguretat jurídica, fonamentalment per a les PIMES.

Tanmateix, 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 aquest Reial decret llei, de manera que es faciliti més creació d'ocupació a unes taxes de creixement econòmic més baixes que en el passat.

A aquest fi responen les mesures que afavoreixen la contractació estable, particularment mitjançant el 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, atès que 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, alhora que possibilita al treballador conciliar la vida laboral i personal i compatibilitzar treball i formació. Malgrat això i encara que la seva utilització ha experimentat lleugers increments en els últims temps, el percentatge mitjà de treballadors a temps parcial a Espanya se situa molt per sota de la mitjana dels països de la Unió Europea.

Aquesta utilització inferior del contracte a temps parcial s'ha d'imputar, en bona mesura, al fet que aquesta modalitat contractual és menys atractiva tant per als treballadors com per a les empreses. Des del punt de vista dels treballadors, el treball a temps parcial ha significat històricament menys protecció social, atès que el temps de treball inferior s'ha traduït en carreres de cotització que sovint no permetien 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 mesura penalitzat.

En relació amb el primer dels aspectes recalcats, 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'ordre econòmic i social. Com a continuació d'aquesta important norma, el present Reial decret llei incideix sobre el segon dels aspectes recalcats, per aprofundir en la promoció del treball a temps parcial mitjançant una simplificació del seu règim laboral i incorporar-hi canvis per tal que les empreses recorrin més 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 assegurï, en tot cas, un equilibri adequat entre flexibilitat i control.

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

Un canvi que a més està en línia 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 puguin limitar les possibilitats de treball a temps parcial i, si s'escau, eliminar-los».

Aquest Reial decret llei, al seu torn, facilita la formalització de contractes de treball en pràctiques per millorar la incorporació dels joves al mercat laboral.

Així mateix, dins d'aquest objectiu general d'impulsar la contractació i l'estabilitat en l'ocupació, s'escurça la durada del període de prova en els contractes de durada 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 millora important en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar, atès que s'amplia el supòsit de reducció de jornada i de salari per cura de menors de vuit a dotze anys.

II

L'article 1 introdueix 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.

Entre aquestes destaquen diverses mesures per flexibilitzar el contracte de treball a temps parcial. Amb l'objectiu d'impulsar la utilització d'aquest tipus de contracte, es fan canvis importants en matèria de temps de treball. D'una banda, desapareix la possibilitat que els treballadors contractats a temps parcial puguin fer hores extraordinàries, tret dels supòsits que preveu l'article 35.3 de l'Estatut dels treballadors. D'altra banda, es modifica el règim de les hores complementàries, per flexibilitzar-lo, de manera que es redueix el termini de preavís per a la realització d'aquestes hores, i s'incrementa el nombre d'hores complementàries que es poden fer. Dins de les hores complementàries s'estableix una distinció entre les pactades, de realització obligatòria per al treballador quan hagi signat el

pacte preceptiu, i les voluntàries, que únicament les pot oferir l'empresa en els contractes que tinguin una durada indefinida i que, com la seva denominació indica, són de realització voluntària per al treballador. A més, una altra novetat important és que només es poden fer hores complementàries si la jornada ordinària establerta en el contracte és d'almenys deu hores setmanals, en còmput anual. Finalment, s'estableix 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, és el que pactin les parts, i s'estableix que si no hi ha pacte les diferències s'han de compensar en el termini de dotze mesos des que es produeixin.

A més, s'estableix que el període de prova dels contractes de durada determinada de l'article 15 de l'Estatut dels treballadors la durada dels quals no sigui superior a sis mesos, no pot excedir el mes, llevat que el conveni col·lectiu aplicable prevegi una altra cosa, i s'actualitza el règim d'interrupció del període de prova, que s'amplia a altres situacions relacionades amb la maternitat i la paternitat.

Finalment, s'amplia des dels vuit 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 introdueix modificacions a la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, per fer possible la formalització del contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors a temps parcial. Com a conseqüència lògica, s'adapta a aquesta possibilitat tot el que fa referència a bonificacions i incentius fiscals, que en cas de contracte a temps parcial s'han de gaudir 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 possibilitar que aquestes cedeixin 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 estendre les bonificacions per transformació en indefinits de contractes en pràctiques a les empreses usuàries que, sense solució de continuïtat, concertin un contracte de treball per temps indefinit amb treballadors en pràctiques cedits per una empresa de treball temporal.

Els articles 4 i 5 completen i precisen la normativa en vigor. El primer concreta què s'ha d'entendre per sector d'activitat als efectes de formalització 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 afectin 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 durada determinada a temps parcial.

La disposició addicional segona aproxima en matèria de cotització el tractament dels treballadors inclosos en el règim especial dels treballadors per compte propi o autònoms que en algun moment de cada exercici econòmic i de manera simultània hagin tingut contractat al seu servei un nombre de treballadors per compte d'altri igual o superior a deu, al que s'estableix 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'aquest Reial decret llei continuï sent aplicable en els contractes vigents en la data esmentada llevat que les parts acordin modificar-lo en els termes establerts en la nova regulació, i que els períodes de prova que s'hagin concertat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei es continuïn regint per la normativa legal o convencional de conformitat amb la qual es van formalitzar.

Les disposicions finals segona i sisena tenen per objecte possibilitar la formalització 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 aquests contractes pot seguir estant constituïda, transitòriament, pels continguts mínims orientatius establerts 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 aclarir la base de cotització de les remuneracions tant en metàl·lic com en espècie i per excloure'n les assignacions de l'empresa destinades a formació i estudis dels treballadors quan aquests estudis siguin exigits per les activitats o les característiques dels llocs de treball.

En coherència amb la mesura que preveu 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 aclarir que les deduccions per creació d'ocupació que preveu l'article 43.4 de la norma esmentada, en el supòsit de contractes a temps parcial, s'han d'aplicar de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

La disposició final cinquena 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 Reial decret esmentat, l'aplicació de les obligacions de registre de la jornada, que passen a incloure's a l'article 12.5.h) de l'Estatut dels treballadors.

Finalment, i com ja s'ha assenyalat, la disposició final vuitena conté un mandat al Govern perquè procedeixi a la reordenació normativa dels incentius a la contractació en relació amb la cotització a la Seguretat Social.

III

En les mesures que s'adopten en aquest Reial decret llei concorren les circumstàncies de necessitat extraordinària i urgent que exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola com a pressupòsit habilitador per recórrer a aquesta figura del reial decret llei.

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

Aquestes mesures pretenen contribuir, en suma, a crear ocupació, i per això exigeixen ser adoptades al més aviat possible. La necessitat extraordinària i urgent que exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola per legislar mitjançant un reial decret llei és predicable de manera individualitzada respecte de cadascuna de les mesures que s'adopten però, de manera especial, del conjunt que integren.

L'adopció mitjançant aquest 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'aquesta modalitat de contractació com a fórmula de creació i redistribució d'ocupació ja que, tot i que se n'ha incrementat l'ús en els últims anys, encara és una figura infrautilitzada en comparació amb altres països del nostre entorn, malgrat els importants avantatges que aporta a empreses i treballadors a l'hora d'organitzar el temps de treball d'una manera més flexible.

Aquestes mateixes raons concorren en la reforma del contracte de treball per temps indefinit de suport als emprenedors amb la finalitat que també es pugui formalitzar a temps parcial, la qual cosa en definitiva suposa estimular la contractació estable a temps parcial per part de les PIMES, ja que es poden beneficiar dels incentius associats al contracte esmentat. L'adequació d'aquests incentius en els supòsits de contractes a temps parcial fa també necessari que la modificació entri en vigor amb caràcter immediat, perquè les PIMES es puguin acollir als incentius esmentats i augmentar aquestes contractacions com més aviat millor.

La modificació referida al període de prova de contractes de durada determinada es justifica en la necessitat de reforçar l'estabilitat en l'ocupació també en les contractacions temporals, limitant 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 aquesta fórmula que permet a les empreses apostar per la flexibilitat interna, en aquest 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 cura d'un menor es justifica en la necessitat urgent d'introduir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral que, al seu torn, han de contribuir 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 augmentar les contractacions, sobretot, de joves en aquest cas qualificats però sense experiència associada a aquesta qualificació.

Quant a les bonificacions a les empreses usuàries que, sense solució de continuïtat, contractin per temps indefinit treballadors en pràctiques cedits per una empresa de treball temporal, la mesura és necessària perquè l'incentiu sigui 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 incentivi la utilització d'aquesta fórmula, de manera que es potenciï aquest 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 la necessitat extraordinària i urgent del fet que aquests incentius a la contractació de joves desocupats es puguin fer efectius immediatament i, així, es puguin impulsar aquestes contractacions.

També concorren raons de necessitat extraordinària i urgent 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 aquestes prestacions patrimonials de caràcter públic i assegurar l'efectivitat immediata en el compliment dels objectius d'aquestes, 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, la necessitat extraordinària i urgent està motivada per la mateixa naturalesa de la mesura que s'adopta. Atesa la seva rellevància en matèria d'ocupació, és important que cobri vigència com més aviat millor per tal que sigui efectiva.

Les disposicions addicional segona i final tercera d'aquest 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.

Pel que fa als contractes per a la formació i l'aprenentatge i a la novetat introduïda per les disposicions finals segona i sisena, és necessari mantenir 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 aquests contractes s'estan convertint en un mitjà per a la formació i la inserció laboral dels joves. A més, aquesta mesura s'ha d'adoptar de manera urgent atès que el proper 31 de desembre de 2013 finalitza el termini que preveu l'apartat 2 de la disposició transitòria vuitena 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 esgotin la seva protecció per desocupació i s'adopten altres mesures urgents per a l'ocupació i la protecció social de les persones desocupades, i el 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'estableixen les bases de la formació professional dual.

En virtut d'això, en ús de l'autorització que conté 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,

DISPOSO:

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 regeix per les regles següents:

a) El contracte, de conformitat amb el que disposa l'article 8.2 d'aquesta Llei, s'ha de formalitzar necessàriament per escrit. En el contracte han de figurar el nombre d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades, així com la manera de la seva distribució segons el que preveu conveni col·lectiu.

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

b) Quan el contracte a temps parcial comporti l'execució d'una jornada diària inferior a la dels treballadors a temps complet i aquesta es dugui a terme de manera partida, només és possible efectuar una única interrupció en la jornada diària esmentada, llevat que es disposi una altra cosa mitjançant conveni col·lectiu.

c) Els treballadors a temps parcial no poden fer hores extraordinàries, excepte en els supòsits als quals es refereix l'article 35.3.

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

En tot cas, la suma de les hores ordinàries i complementàries, incloses les pactades prèviament i les voluntàries, no pot excedir el límit legal del treball a temps parcial que defineix l'apartat 1 d'aquest article.

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

A fi de possibilitar la mobilitat voluntària en el treball a temps parcial, l'empresari ha d'informar els treballadors de l'empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquells puguin formular sol·licituds de conversió voluntària d'un treball a temps complet en un treball a temps parcial i viceversa, o per a l'increment del temps de treball dels treballadors a temps parcial, tot això de conformitat amb els procediments que s'estableixin per conveni col·lectiu.

Amb caràcter general, l'empresari ha de tenir en compte, en la mesura que pugui, les sol·licituds a què es refereix el paràgraf anterior. La denegació de la sol·licitud l'ha de notificar l'empresari al treballador per escrit i de manera motivada.

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

5. Es consideren hores complementàries les efectuades com a addició a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial, de conformitat amb les regles següents:

a) L'empresari només pot exigir la realització d'hores complementàries quan així ho hagi pactat expressament amb el treballador. El pacte sobre hores complementàries es pot acordar en el moment de la formalització del contracte a temps parcial o amb posterioritat a aquest, però constitueix, en tot cas, un pacte específic respecte al contracte. El pacte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.

b) Només es pot formalitzar un pacte d'hores complementàries en el 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 ha de recollir el nombre d'hores complementàries la realització de les quals pot requerir l'empresari.

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

d) El treballador ha 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 estableixi un termini de preavís inferior.

e) El pacte d'hores complementàries pot quedar sense efecte per renúncia del treballador, mitjançant un preavís de quinze dies, una vegada transcorregut un any des de la seva formalització, quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

L'atenció de les responsabilitats familiars enunciades a l'article 37.5 d'aquesta Llei.

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

Per incompatibilitat amb un altre contracte a temps parcial.

f) El pacte d'hores complementàries i les condicions de realització d'aquestes hores estan subjectes a les regles que preveuen les lletres anteriors. En cas d'incompliment d'aquestes regles, la negativa del treballador a la realització de les hores complementàries, malgrat que s'hagin pactat, no constitueix conducta laboral sancionable.

g) Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida amb una jornada de treball no inferior a deu hores setmanals en còmput anual, l'empresari pot oferir al treballador, en qualsevol moment, la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no pot 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'aquestes hores no constitueix conducta laboral sancionable.

Aquestes hores complementàries no es computen als efectes dels percentatges d'hores complementàries pactades que estableix la lletra c).

h) La jornada dels treballadors a temps parcial s'ha de registrar dia a dia i s'ha de totalitzar mensualment, i s'ha de lliurar una còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores fetes cada mes, tant les ordinàries com les complementàries a què es refereix l'apartat 5.

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

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

i) La realització d'hores complementàries ha de respectar, en 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'aquesta Llei.

j) Les hores complementàries efectivament efectuades es retribueixen com a ordinàries, i es computen als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries efectuades s'han 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 pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si s'escau, estableixin els convenis col·lectius. En cas de manca de pacte en conveni, la durada del període de prova no pot excedir els sis mesos per als tècnics titulats, ni els dos mesos per als altres treballadors. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors el període de prova no pot excedir els tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

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

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

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

«3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produeix plens efectes, i el temps dels serveis prestats s'ha de computar en l'antiguitat del treballador a l'empresa.

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

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

«2. Mitjançant conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any. En cas de manca de pacte, l'empresa pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any el deu per cent de la jornada de treball.

Aquesta distribució ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu la Llei i el treballador ha 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 efectuada i la durada màxima de la jornada ordinària de treball legal o pactada és exigible segons el que s'acordi per conveni col·lectiu o, a falta de previsió sobre això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. En cas de manca de pacte, les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada han de quedar compensades en el termini de dotze mesos des que es produeixin.»

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 té directament al seu càrrec algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no dugui a terme una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari d'entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.»

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 s'ha de subscriure per temps indefinit i s'ha de formalitzar per escrit.»

«4. Aquests contractes gaudeixen dels incentius fiscals que preveu 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 el supòsit que el contracte se subscrigui a temps parcial, aquests incentius fiscals es gaudeixen de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.

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

El dret a la compatibilitat de la prestació que preveu el paràgraf anterior té efecte des de la data d'inici de la relació laboral, sempre que se sol·liciti en el termini de quinze dies a comptar d'aquesta data. Transcorregut el termini esmentat el treballador no es pot acollir a aquesta compatibilitat.

La compatibilitat es manté exclusivament durant la vigència del contracte a jornada completa amb el límit màxim de la durada de la prestació pendent de percebre. En el cas de cessament en el treball que suposi una situació legal de desocupació, el beneficiari pot optar per sol·licitar una nova prestació o bé per reprendre la prestació pendent de percebre. En aquest supòsit, es considera 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 estan 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 compatibilitzi la prestació amb el salari en els termes d'aquest apartat, s'ha de mantenir el dret del treballador a les prestacions per desocupació que li restin per percebre en el moment de la col·locació, i és aplicable el que estableixen els articles 212.1.d) i 213.1.d) del text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

Quan el contracte se subscrigui a temps parcial, són aplicables les disposicions establertes amb caràcter general per a la compatibilitat del contracte a temps parcial amb les prestacions o els subsidis per desocupació que preveuen el text refós de la Llei general de la Seguretat Social i les seves normes de desplegament.

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

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

Quan aquests contractes es concertin amb dones en ocupacions en les quals aquest col·lectiu estigui menys representat les quanties anteriors s'han d'incrementar en 8,33 euros/mes (100 euros/any).

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

Quan aquests contractes es concertin amb dones en ocupacions en les quals aquest col·lectiu estigui menys representat, les bonificacions indicades han de ser de 125 euros/mes (1.500 euros/any).

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

En el supòsit que el contracte se subscrigui a temps parcial, les bonificacions s'han de gaudir de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.»

«9. En el que no estableix aquest article són aplicables les previsions que conté la secció I del capítol I de la Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació, llevat del que estableixen 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 poden subscriure 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 durada determinada d'acord amb el que disposa l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.

Així mateix, es poden subscriure 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 de conformitat 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 durada del contracte de posada a disposició, cal atènyer-se al que disposen els articles 11 i 15 de l'Estatut dels treballadors i les seves disposicions de desplegament 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'aquesta Llei quant als períodes de formació eventuals previs a la prestació efectiva de serveis.»

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

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

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

En el supòsit de treballadors contractats en pràctiques i posats a disposició d'empreses usuàries, aquestes tenen dret, en els mateixos termes, a les mateixes bonificacions quan, sense solució de continuïtat, concertin amb els treballadors esmentats 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 han de complir algun dels requisits següents:

- a) No tenir experiència laboral o que aquesta sigui inferior a tres mesos.
- b) Procedir d'un altre sector d'activitat. A aquests efectes s'entén per sector d'activitat l'identificat com a Classe mitjançant 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) Estar desocupat i inscrit ininterrompudament a l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos durant els divuit anteriors a la contractació.
- d) No tenir títol oficial d'ensenyament obligatori, títol de formació professional ni certificat de professionalitat.»

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

S'afegeix un nou paràgraf al final de l'apartat 1 de la disposició addicional setzena 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 que preveu aquesta disposició és aplicable el concepte de grup d'empreses que estableix l'article 42.1 del Codi de comerç, si bé per a la determinació del resultat de l'exercici només s'han de tenir en compte els resultats obtinguts a Espanya per les empreses que l'integrin.»

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

El tipus de cotització que preveu la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2014 per a la contingència de desocupació en els contractes de durada determinada a temps parcial es redueix en un u per cent. En conseqüència, el tipus de cotització és del 8,30 per 100, del qual el 6,70 per 100 és a càrrec de l'empresari i l'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 per compte propi o autònoms que en algun moment de cada exercici econòmic i de manera simultània hagin tingut contractat al seu servei un nombre de treballadors per compte d'altri igual o superior a deu, la base mínima de cotització per a l'exercici següent té una quantia igual a la corresponent per als treballadors enquadrats en el grup de cotització 1 del règim general.

Aquesta base mínima de cotització és també aplicable en cada exercici econòmic als treballadors autònoms inclosos en aquest règim especial a l'empara del que estableixen la disposició addicional vint-i-setena 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 dels que s'hi donin d'alta inicialment, durant els 12 primers mesos de la seva activitat, a comptar de la data d'efectes de l'alta esmentada.

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

1. El règim d'hores complementàries pactat amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei continua sent aplicable en els contractes vigents en la data esmentada, llevat que les parts acordin 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'aquest Reial decret llei es continuen regint per la normativa legal o convencional de conformitat amb la qual es van subscriure.

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

1. Queda derogat expressament l'apartat 3 de la disposició addicional setena 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 inferior que s'oposin al que disposa aquest Reial decret llei o el contradiguin.

Disposició final primera. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara del que estableixen l'article 149.1.7a i 17a de la Constitució, que atribueixen a l'Estat la competència exclusiva sobre les matèries de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes, i de legislació bàsica i règim econòmic de la Seguretat Social, sense perjudici de l'execució dels seus serveis 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 perjudici 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 vuitena 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 subscriguin fins al 31 de desembre de 2014, en els supòsits en què no existeixi títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu que s'ha de dur a terme, o centres formatius disponibles per a la seva impartició, l'activitat formativa inherent a aquests contractes està constituïda pels continguts

mínims orientatius establerts en el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la seva consulta en les pàgines web del Servei Públic d'Ocupació Estatal www.sepe.es i en les dels serveis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes, per a les ocupacions o les especialitats relatives a l'activitat laboral que prevegi el contracte; si no n'hi ha, està constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per aquestes al Servei Públic d'Ocupació Estatal i als serveis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes, als efectes de la seva 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, està constituïda per la remuneració total, sigui quina sigui la seva forma o denominació, tant en metàl·lic com en espècie, que amb caràcter mensual tingui dret a percebre el treballador o assimilat, o la que efectivament percebi si aquesta és superior, per raó del treball que efectuï per compte d'altri.

Les percepcions de venciment superior al mensual s'han de prorratejar al llarg dels dotze mesos de l'any.

Les percepcions corresponents a vacances anuals meritades i no gaudides i que siguin retribuïdes a la finalització de la relació laboral han de ser objecte de liquidació i cotització complementària a la del mes de l'extinció del contracte. La liquidació i cotització complementària han de comprendre els dies de durada de les vacances, encara que arribin també al següent mes natural o s'iniciï una nova relació laboral durant aquests dies, sense cap prorrateig i amb aplicació, si s'escau, del límit màxim de cotització corresponent al mes o mesos que resultin afectats.

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

2. Únicament no s'han de computar en la base de cotització els conceptes següents:

a) Les assignacions per a despeses de locomoció del treballador que es desplaci fora del seu centre habitual de treball per portar-lo a terme en un lloc diferent, quan utilitzi mitjans de transport públic, sempre que l'import de les despeses esmentades es justifiqui mitjançant una factura o un document equivalent.

b) Les assignacions per a despeses de locomoció del treballador que es desplaci fora del seu centre habitual de treball per portar-lo a terme en un lloc diferent, no compreses en l'apartat anterior, així com per a despeses normals de manutenció i estada generades en un municipi diferent del lloc del treball habitual del receptor i del que constitueixi la seva residència, en la quantia i amb l'abast que preveu la normativa estatal reguladora de l'impost sobre la renda de les persones físiques.

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

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

Les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador estan exemptes en la quantia que estableixen amb caràcter obligatori la Llei de l'Estatut dels treballadors, la seva normativa de desplegament o, si s'escau, la normativa reguladora de l'execució de sentències, sense que es pugui considerar com a tal l'establerta en virtut de conveni, pacte o contracte.

Quan s'extingeixi el contracte de treball amb anterioritat a l'acte de conciliació, estan exemptes les indemnitzacions per acomiadament que no excedeixin la que hauria correspost en cas que aquest hagués estat declarat improcedent, i no es tracti d'extincions de mutu acord en el marc de plans o sistemes col·lectius de baixes incentivades.

Sense perjudici 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 que preveu la lletra c) de l'article 52 de la Llei esmentada, sempre que en tots dos casos siguin deguts a causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major, queda exempta la part d'indemnització percebuda que no superi els límits que estableix amb caràcter obligatori l'Estatut esmentat 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 aquestes per satisfer despeses d'estudis dirigits a l'actualització, la capacitació o el reciclatge del personal al seu servei, quan aquests estudis siguin exigits per l'exercici de les seves 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 han 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, independentment de la seva inclusió o no en la base de cotització a la Seguretat Social i encara que siguin aplicables bases úniques.

4. No obstant el que disposa l'apartat 2.e), el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social pot establir el còmput de les hores extraordinàries, ja sigui amb caràcter general, ja sigui per sectors laborals en què la prolongació de la jornada sigui característica de la seva 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'afegeix 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 que preveu aquest article s'han d'aplicar de manera proporcional a la jornada de treball pactada en el contracte.»

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

S'afegeix 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 servei de la llar familiar, amb la redacció següent:

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

Disposició final sisena. *Modificació del Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desplega el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen 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 desplega el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen 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 subscriuguin fins al 31 de desembre de 2014, en els supòsits en què no existeixi títol de formació professional o certificat de professionalitat relacionats amb el treball efectiu que s'ha de portar a terme, o centres formatius disponibles per a la seva impartició, l'activitat formativa inherent a aquests contractes està constituïda pels continguts mínims orientatius establerts en el fitxer d'especialitats formatives, accessible per a la seva consulta en la pàgina web del Servei Públic d'Ocupació Estatal, www.sepe.es, i en les dels serveis públics d'ocupació corresponents de les comunitats autònomes, per a les ocupacions o les especialitats relatives a l'activitat laboral que prevegi el contracte; si no n'hi ha, està constituïda pels continguts formatius determinats per les empreses o comunicats per aquestes al Servei Públic d'Ocupació Estatal, als efectes de la seva validació en el marc del Sistema Nacional d'Ocupació.»

Disposició final setena. *Modificacions de normes reglamentàries.*

Les determinacions incloses en normes reglamentàries que són objecte de modificació per aquest Reial decret llei poden ser modificades en el futur per normes de rang reglamentari corresponent a la norma on consten.

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

Amb la finalitat de proporcionar més seguretat jurídica, el Govern ha de procedir a una reordenació normativa dels incentius a la contractació en relació amb la cotització a la Seguretat Social, i per a això ha d'incloure en una disposició les bonificacions i les reduccions en la cotització a la Seguretat Social vigents a la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i ha de procedir, si s'escau, a l'harmonització dels requisits i les obligacions previstos legalment o reglamentàriament.

Disposició final novena. *Habilitació normativa.*

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

Disposició final desena. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 20 de desembre de 2013.

JUAN CARLOS R.

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