

---

# 0 contrato de traballo

---

---





# O contrato de traballo

---

## Normativa:

[Artigo 11.1 do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro,](#)

polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (artigo 11.1 do Estatuto dos Traballadores).

[RD 488/98, do 27 de marzo,](#) polo que se desenvolve o artigo 11 do Estatuto dos traballadores e traballadoras en materia de contratos formativos.

[RD 63/2006, do 27 de xaneiro,](#) polo que aproba o Estatuto do persoal investigador en formación.

[Lei 3/2012, do 6 de xullo,](#) de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral.

[Lei 11/2013, do 26 de xullo,](#) de medidas de apoio ao emprendedor/a e de estímulo ao crecemento e da creación de emprego.

[RD 16/2013, do 20 de decembro,](#) de medidas para favorecer a contratación estable e mellorar a empregabilidade dos traballadores e traballadoras.

---

## Que é un contrato de traballo?

---

- **Definición:** “relación entre unha ou varias persoas que deciden **voluntariamente** prestar os seus coñecementos intelectuais, ou manuais, obrigándose a efectuar unha obra ou servizo a un empresario/a (contratador/a), baixo a dependencia deste, e baixo unha remuneración”.
- **Polo tanto:**
  - É un contrato típico e nominado.
  - As partes perseguen intereses contrapostos.
  - Acórdase un intercambio de traballo e retribución allea.
  - Xera obrigas de carácter patrimonial.
  - Está regulado pola normativa estatal e colectiva.

### Poden e deben asinalo...

- As persoas **maiores de idade** (ter feitos os 18 anos).
- As persoas **menores de 18 anos** legalmente **emancipadas**.
- **Maiores de 16 e menores de 18 se teñen autorización dos pais/nais** ou de quen os/as teña o seu cargo. Se viven de forma independente, co consentimento expreso ou tácito dos seus pais/nais ou titores.
- **As persoas estranxeiras** de acordo coa lexislación que lles sexa aplicábel.

### Formalización:

- O contrato de traballo pode formalizarse **por escrito ou de palabra**.
- É obrigatorio por escrito cando así o exixa unha disposición legal, e sempre nos seguintes casos:
  - Prácticas.
  - Formación.
  - Para a realización dunha obra ou servizo determinado.
  - A tempo parcial, fixo discontinuo e de relevo.
  - A domicilio.
  - Traballadores/as contratados no Estado español ao servizo de empresas españolas no estranxeiro.
  - Os contratos por tempo determinado, cando a duración sexa superior a catro semanas.

Cada unha das partes poderá exixir que o contrato se celebre por escrito, en calquera momento do transcurso da relación laboral.

## **O período de proba (art. 14 ET):**

---

- O seu establecemento **é optativo**, e de acordalo, debe reflectirse por escrito no contrato de traballo.
- A duración máxima establecerase nos convenios colectivos e, no seu defecto, a duración non poderá exceder de **6 meses** para os/as técnicos/as titulados, ou de **2 dous meses** para o resto dos traballadores e traballadoras.
- Durante o período de proba, o traballador ou traballadora terá os mesmos dereitos e obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe.
- Durante este período poderase rescindir a relación laboral por vontade de calquera das partes, sen alegar causa ningunha e sen preaviso, salvo pacto en contra.
- O período de proba compútase para efectos de antigüidade.
- A situación de incapacidade temporal que afecte ao traballador ou traballadora durante o período de proba interromperá o cómputo deste.
- Nas empresas con menos de 25 traballadores/as, o período de proba non poderá exceder de **3 meses** para os/as traballadores/as que non sexan técnicos titulados.
- Non se poderá establecer período de proba cando o traballador ou traballadora desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

### **A duración:**

- O contrato de traballo pode ser **indefinido**, ou ben ter unha **duración determinada**.
- En principio todo contrato de traballo é indefinido e a xornada completa, salvo que no contrato de traballo se estableza o contrario.
- As normas que regulan cada tipo de contrato temporal establecen cal é a duración mínima e máxima do contrato.

Para **comunicar a contratación coa administración** xa non é necesario ir ás oficinas de emprego. Pódese facer a través de internet, utilizando a aplicación **Contrat@**; pódese acceder co certificado dixital, DNI electrónico, co Identificador da empresa e a clave persoal que se asina ao realizar a solicitude.

### **Dereitos e obrigas para a empresa:**

- Un contrato de traballo supón dereitos para o traballador ou traballadora, que se converten en obrigas para a empresa. Ao mesmo tempo, as obrigas que contrae o traballador ou traballadora convértense en dereitos para a empresa.
- **A empresa contrae obrigas con:**
  1. **O traballador ou traballadora:** cando a relación laboral sexa de duración superior a catro semanas, a empresa deberá informar por escrito ao traballador ou traballadora sobre os elementos esenciais do contrato e principais condicións de execución da prestación laboral, sempre que tales elementos e condicións non figuren no contrato de traballo formalizado por escrito.
  2. **A representación legal do persoal:** tamén deberá entregar á representación legal do persoal unha **copia básica dos contratos** formalizados por escrito (con excepción dos contratos de relacións especiais de alta dirección, para os que é suficiente a notificación), así como as **prórrogas dos devanditos contratos e as denuncias destes, tendo para isto o mesmo prazo de 10 días**.
- **A copia básica** debe ter todos os datos do contrato a excepción do número do DNI, enderezo, estado civil e calquera outro dato que poida afectar á identidade persoal. Posteriormente, a devandita copia básica envíase ao Servizo Público de Emprego. Cando non exista representación legal dos traballadores e traballadoras, tamén deberá formalizarse copia básica e remitirse ao Servizo Público de Emprego.

**O Servizo Público de Emprego:** as empresas están obrigadas a comunicar no prazo dos **10 días seguintes á súa concertación**, e nos termos que regulamentariamente se determinen, o contido dos contratos de traballo que se celebren ou as prórrogas destes, deban ou non formalizarse por escrito.

## **Dereitos e deberes da traballadora ou traballador:**

### **Dereitos do traballador ou traballadora:**

- Á ocupación efectiva durante a xornada de traballo.
- Á promoción e formación no traballo.
- A non ser discriminados para acceder a un posto de traballo.
- Á integridade física e á intimidade.
- A percibir puntualmente a remuneración pactada.
- Os demais que se establezan no contrato de traballo.

### **Deberes do traballador ou traballadora:**

- Cumprir coas obrigas concretas do posto de traballo conforme aos principios de boa fe e dilixencia.
- Cumprir as medidas de seguridade e hixiene que se adopten.
- Cumprir as ordes e instrucións da empresa no exercicio da súa función directiva.
- Non realizar a mesma actividade que a empresa en competencia con ela; competencia desleal.
- Contribuír a mellorar a produtividade.
- Os demais que se establezan no contrato de traballo.

## **Tipos de contratos de traballo: normativa vixente**

- Desde comezos do ano 2014 os contratos de traballo sofren unha remodelación ou reordenación, pasando de 47 modelos a 4 modelos: **indefinido, temporal, formación e prácticas** (lexislación de referencia: Real Decreto-lei 16/2013, do 20 de decembro).
- Porén, o cambio non é tan espectacular como parece. En realidade o que se fixo foi crear catro grandes grupos dentro dos que se encadra o que tiñamos até o momento.
- Isto é, **non se cambian as modalidades de contratación, cámbianse os modelos**, é dicir, o documento.

Esta clasificación xa existía antes. A diferenza é que agora, en vez de facer unha guía con 47 modelos de contratación (a suma de 15 indefinidos, 30 temporais, formación e prácticas), temos 4 grupos con subdivisións.

**Esta fusión dos contratos en catro modalidades ten un problema engadido no momento de realizar o contrato;** agora os contratos indefinidos teñen 21 páxinas, os temporais 22 páxinas, os de formación 12 e os de prácticas 9 páxinas, para así en cada caso responder ás diferentes casuísticas.

**Todo isto podería ter unha simplificación máis sinxela se se eliminasen as bonificacións e reducións nos contratos.**

**Eliminación dos incentivos á contratación a tempo parcial e evitar a feminización dos contratos a tempo parcial.**

**Polo tanto o cambio está nunha simple reestruturación. Non hai cambio substancial nas condicións de traballo.**

**Dubidamos moito de que esta medida sirva para minorar a contratación temporal, e acabar así co problema da discriminación do mercado laboral, entre aqueles/as que teñen un contrato indefinido e os/as que teñen un contrato temporal, a chamada dualidade.**

**Lonxe de todo isto, introdúcense cambios que non fan máis que dar a posibilidade ás empresas que contratan persoal a tempo parcial, de ampliar as horas complementarias pactadas (pasando dun**

**15% da xornada laboral a un 30% da xornada, ampliábel en ambos os casos un 60% se o contempla o convenio colectivo), tamén se reduce o tempo de preaviso que ten a empresa para a comunicación da realización das horas complementarias, pasando de 7 días (antes) a 3 días (agora).**

Dende o 01-01-2014 o “Ministerio de Empleo y Seguridad Social” pon en marcha un **asistente virtual**, que pretende facilitar a contratación vía telemática; pódese acceder dende o portal do SEPE ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)).

Este asistente permite, en primeiro lugar, seleccionar as características do/a empregado/a. En segundo lugar, o perfil do traballador ou traballadora que se desexa contratar. No terceiro paso indícase o tipo de xornada (tempo completo, tempo parcial, ou fixo discontinuo). En cuarto lugar selecciónase o tipo de contrato, dentro das catro tipoloxías existentes (indefinido, temporal, de formación ou prácticas). O quinto e último paso permite elixir as cláusulas específicas do contrato que se corresponde cos incentivos dos que pode beneficiarse a empresa en función das seleccións anteriores.

- **A reforma laboral** (Lei 3/2012 do 6 de xullo) **debe ser derogada**, xa que entre outras cousas é un instrumento que aumenta a desigualdade, desequilibrando máis aínda as relacións laborais en favor da gran patronal.

## **Análise das modalidades de contratación, os incentivos**

O mercado laboral está formado por **catro grandes grupos** de contratación, e estes ao mesmo tempo subdivídense dentro de cada grupo.

### **Contratos indefinidos:**

1. Ordinarios.
2. De apoio a emprendedores.
3. Fixos discontinuos.

### **Contratos temporais**

1. De duración determinada.
  - Obra ou servizo determinado.
  - Eventual por circunstancias da produción.
  - Interinidade.
2. Formativos
  - Para a formación e o aprendizaxe.
  - Prácticas.

### **Contrato traballo a tempo parcial**

1. Indefinidos, temporais e fixos periódicos.

### **Outras modalidades de contratación**

1. De relevo.
2. De substitución por anticipación da idade de xubilación.
3. Contrato de traballo a domicilio.
4. Contrato de traballo en grupo.

## Contratos indefinidos

---

Son aqueles nos que non se fixa unha data determinada para a súa finalización.

### - Contrato indefinido ordinario:

Presúmese formalizado por tempo indefinido, salvo que proba en contra acredite a natureza temporal da prestación; serán indefinidos cando concorran algunha destas circunstancias:

- Que o traballador ou traballadora non fose dado de **alta** na Seguridade Social.
- Que non se fíxese por escrito naqueles contratos que deberían formalizarse por escrito (falta de forma).
- Os contratos formalizados en **fraude de lei** (os que non se axustan aos supostos previstos).

### - Contrato de apoio a emprendedores:

Este contrato está previsto para fomentar a contratación indefinida e potenciar a iniciativa empresarial.

Posúe as seguintes características:

- O contrato formalízase por tempo indefinido e a xornada completa.
- Para empresas con cadros de persoal de menos de 50 traballadores/as.
- Deberá realizarse por escrito, nun modelo concreto.
- A duración do **período de proba será dun ano**, non negociábel por convenio colectivo. Non se poderá establecer período de proba se a persoa contratada xa desempeñase anteriormente as mesmas funcións na empresa baixo calquera modalidade de contratación.
- Pode realizarse este contrato até que a taxa de desemprego sexa inferior o 15%.
- Non poden concertar este tipo de contrato empresas que nos seis meses anteriores a formalización deste realizasen extincións improcedentes de contratos de traballo por causas obxectivas.

### - Contrato fixo discontinuo:

É o que se formaliza para realizar traballos fixos discontinuos no período do ano natural, dentro do volume da actividade da empresa. Combínase períodos de traballo con períodos de inactividade, mantendo o vínculo entre a empresa e a traballadora ou traballador.

A xornada de traballo deste tipo de contratos é a tempo completo. Pero os convenios colectivos sectoriais poden acordar, cando as peculiaridades da actividade o xustificuen, a utilización da modalidade a tempo parcial.

O persoal fixo discontinuo nos períodos de inactividade está en situación de desemprego.

## Contratos temporais

---

O Estatuto dos Traballadores establece tres supostos de contratos de **duración determinada** legalmente permitidos: **por obra ou servizo determinado, eventual por circunstancias da produción e interinidade** ou substitución con dereito a reserva de posto.

Convértense en indefinidos os contratos formalizados por un prazo de 24 meses, nun período de 30 meses, se se cumpren os requisitos seguintes:

- Que o traballador/a fose contratado pola mesma empresa e para o mesmo ou diferente posto de traballo.
- Que se formalizasen dous ou máis contratos temporais con independencia da modalidade aínda que se trate de contratos de posta a disposición a través dunha ETT.

Exclúense desta conversión os contratos de interinidade, os formativos e os de relevo.

### - Contrato de obra ou servizo determinado:

**Finalidade:** a realización de obras ou servizos, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade normal da empresa, ten unha execución limitada no tempo. Os convenios colectivos poden identificar aqueles traballos ou tarefas que poidan cubrirse con contratos desta natureza, por exemplo, no convenio da construción tarefas de encofrado.

**Duración:** o tempo exixido para a realización do traballo ou servizo. Se o contrato ten unha duración superior a un ano, deberá comunicarse con quince días de antelación á data de finalización deste. A empresa pode substituír o preaviso por unha indemnización equivalente a este período.

**Indemnización:** será de oito ou **doce días por ano**, en función da data de formalización do contrato. Nos contratos asinados a partir do 2015 é de doce días por ano de servizo ou a parte proporcional que lle corresponda no seu caso.

**Forma:** por escrito.

#### - **Contrato eventual por circunstancias da produción:**

**Finalidade:** atender ás necesidades derivadas dos incrementos que eventualmente se produzan no volume da actividade empresarial, mesmo da actividade normal, por circunstancias de mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

**Duración:** máxima de **seis meses**, dentro dun período de doce meses, contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas. Nos convenios colectivos poderá modificarse o período de duración, até un máximo de 18 meses, e a duración do contrato, até un máximo das tres cuartas partes do devandito período sen que sexa superior a doce meses. Admite unha única prórroga, sempre que se concertase por un tempo inferior á duración máxima.

**Indemnización:** será de **oito ou doce días por ano**, en función da data de formalización do contrato. Nos contratos asinados a partir do 2015 é de doce días por ano de servizo ou a parte proporcional que lle corresponda, de ser o caso.

**Forma:** por escrito cando a súa duración exceda das catro semanas e naqueles casos en que se formalice a tempo parcial.

#### - **Contrato de interinidade:**

**Finalidade:** substituír a traballadores ou traballadoras da empresa con contrato suspendido con reserva do posto de traballo (enfermidade, excedencias por coidado de fillos/as, de familiar, maternidade, etc.) ou para cubrir temporalmente un posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva.

**Duración:** o tempo que o traballador ou traballadora substituída teña suspendido o contrato de traballo e subsista o dereito de reserva de posto. Cando se trate de cubrir un posto de traballo, o que tarde en realizarse o proceso de selección ou promoción, sen que sexa superior a tres meses.

**Indemnización:** non dá dereito a indemnización.

**Forma:** por escrito e debe especificar o nome do traballador ou traballadora a substituír.

#### - **Contratos formativos:**

Ten como obxectivo a cualificación profesional de traballadores e traballadoras, nun réxime de alternancia da actividade laboral retribuída na empresa, con actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego ou do sistema educativo.

A formación recíbese no marco:

- Do sistema de formación profesional para o emprego (Certificados de profesionalidade) ou do sistema educativo (Título de Formación Profesional).

Requisitos dos traballadores e traballadoras:

- Non ter cualificación para un contrato en prácticas.
- Entre 16 e 25 anos (menores de 30 anos até que a taxa de emprego estea por debaixo do 15%).
- Sen límite de idade para persoas con discapacidade, colectivos de exclusión social en empresas de inserción e alumnos de Escolas-Taller, Casas de Oficio Talleres de Emprego e Programas de Emprego-Formación.

**Duración:** mínimo 1 ano, máximo 3 anos (mínimo 6 meses por convenio colectivo).

**Salario:** non inferior ó Salario Mínimo Interprofesional (SMI).



Incentivos para as empresas:

- **Redución das cotas empresariais:**

- 100% para empresas de menos de 250 traballadores ou traballadoras
- 75% para empresas de máis de 250 traballadores e traballadoras.
- O [Real Decreto-lei 6/2016](#), do 23 de decembro, de medidas urxentes para o impulso do Sistema Nacional de Garantía Xuvenil establece que no suposto de traballadores ou traballadoras inscritos no **Sistema Nacional de Garantía Xuvenil**, este incentivo consistirá nunha bonificación nas mesmas porcentaxes.

- **Financiamento da formación:** Bonificacións nas cotas empresariais por un número de horas equivalente ás seguintes porcentaxes da xornada laboral:

Anos do contrato			
Traballadores/as	Primeiro ano	Segundo ano	Terceiro ano
En xeral	25%	15%	15%

Bonificación adicional para financiar os **custos de titorización** da empresa, cunha contía máxima de 1,5 euros por persoa e hora de titoría, cun máximo de 40 horas por mes e alumnado. Nas empresas de menos de 5 traballadores/as a contía máxima poderá ser de 2 euros por persoa e hora de titoría.

Se se transforma en indefinido durante 3 anos: 1.500 € para homes e 1.800€ para mulleres. **No suposto de traballadores/as inscritos/as no Sistema Nacional de Garantía Xuvenil**, este incentivo, nas mesmas porcentaxes, consistirá nunha bonificación.

**O traballador ou traballadora ten dereito a:**

- Redución do 100% da cota do/a traballador/a.
- Total protección social.
- Desemprego.
- Cualificación profesional.

**Distribución entre actividade laboral e actividade formativa**

A xornada laboral distribuirase segundo as seguintes porcentaxes:

	Actividade laboral	Actividade
Primeiro ano	75%	25%
Segundo ano	85%	15%
Terceiro ano	85%	15%

**- Contratos en prácticas:**

O contrato en prácticas ten por obxecto a obtención polo traballador/a da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos cursados.

**Requisitos dos traballadores e traballadoras:**

Este contrato poderá concertarse con quen estivese en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, de acordo coas leis reguladoras do sistema educativo vixente, ou de certificado de profesionalidade, de acordo co previsto na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, que habiliten para o exercicio profesional.

Que non **pasasen máis de cinco anos**, ou de sete cando o contrato se concerta cun traballador/a con discapacidade, dende o remate dos estudos. Se o traballador/a é menor de 30 anos, non se ten en conta a data de terminación dos estudos.

**Características do contrato:**

- Deberá formalizarse por escrito facendo constar expresamente a titulación do traballador/a, a duración do contrato e o posto que vai desempeñar durante as prácticas.
- Deberá comunicarse ao Servizo Público de Emprego Estatal no prazo dos 10 días seguintes á súa concertación, así como as súas prórrogas.

- Cando se formalice o contrato cunha persoa discapacitada, o contrato formalizarase en cuadruplicado exemplar, en modelo oficial. Ao contrato acompañarase solicitude de alta no réxime correspondente da Seguridade Social, así como o certificado de discapacidade.
- No suposto de traballadoras ou traballadores a distancia, no contrato deberá facerse constar o lugar en que se realice a prestación.
- Se o contrato se asina a tempo parcial, no contrato deberán figurar o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución. De non se observaren estas exixencias, o contrato presumirase asinado a xornada completa, agás proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos e o número e distribución das horas contratadas.
- A súa **duración non poderá ser inferior a seis meses nin exceder de dous anos**; dentro destes límites, os convenios colectivos de ámbito sectorial poderán determinar a duración do contrato. Se o contrato en prácticas se concertase por tempo inferior a dous anos, poderanse acordar até dúas prórrogas, cunha duración mínima de seis meses.
- O período de proba non poderá ser superior a un mes para traballadores/as que estean en posesión de título de grao medio ou certificado de profesionalidade de nivel 1 ou 2, nin a dous meses para os traballadores/as que estean en posesión de título de grao superior ou de certificado de profesionalidade de nivel 3, agás convenio colectivo.
- **A retribución** do traballador/a será a fixada en convenio colectivo para os traballadores/as en prácticas, sen que, no seu defecto, poida ser inferior ao **60% ou ao 75% durante o primeiro ou o segundo anos de vixencia do contrato**, respectivamente, do salario fixado en convenio para un traballador/a que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo. En ningún caso o salario será inferior ao salario mínimo interprofesional. No caso de traballadores/as contratados a tempo parcial, o salario reducirase en función da xornada pactada.
- Ao remate do contrato, a empresa deberá expedir un certificado no que conste a duración das prácticas, o posto ou postos de traballo ocupados e as principais tarefas realizadas en cada un deles.
- Ningún traballador ou traballadora poderá estar contratado en prácticas na mesma ou distinta empresa por tempo superior a dous anos en virtude da mesma titulación.
- Se ao remate do contrato o traballador ou traballadora continuase na empresa, non poderá concertarse un novo período de proba, computándose a duración das prácticas para os efectos de antigüidade na empresa.
- As empresas de traballo temporal poderán asinar contratos de traballo en prácticas cos traballadores e traballadoras contratados para ser postos a disposición das empresas usuarias de acordo co previsto na normativa reguladora do citado contrato.

## Contrato traballo a tempo parcial

---

É o contrato que se formaliza para prestar servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo a tempo completo comparábel.

**Obxecto:** Aumentar de maneira exponencial os beneficios da patronal, a conta da flexibilización e diminución da xornada laboral a tempo completo.

**Consecuencia:** **precarización do mercado de traballo realizando contratos inferiores a unha xornada de traballo completa, con retribucións proporcionais ás xornadas contratadas que na gran maioría dos casos non cobren as necesidades básicas das traballadoras e traballadores.**

**Duración:** determinada para os contratos legalmente permitidos, agás os contratos de formación e aprendizaxe.

**Indefinida** para os traballos fixos e periódicos, dentro do volume normal da actividade da empresa que se produzan sempre nas mesmas datas. Indefinido ordinario e de apoio a emprendedores/as.

**Horas complementarias:** o persoal laboral contratado a tempo parcial **non pode realizar horas extras**. As horas complementarias, aínda que legais, son un “**invento**” para que as horas adicionais da xornada con-

tratada se poidan realizar. A súa retribución será igual que unha hora ordinaria. A suma da xornada ordinaria máis as horas complementarias non poderá superar o límite establecido para a xornada ordinaria diaria.

Só se poderán facer en contratos cunha xornada non inferior a **dez horas semanais** en cómputo anual.

As horas complementarias suman para o cálculo da BCCC (base de cotización por continxencias comúns).

- a) **Horas complementarias pactadas:** en todos os contratos a tempo parcial pode pactarse a realización de horas complementarias; non poden superar o 30% das horas ordinarias de traballo obxecto do contrato. O traballador ou traballadora deberá saber o día e hora de realización deste tipo de horas cunha antelación de **tres días**.

O pacto de horas complementarias deberá pactarse por escrito, e pode cancelarse, mediante preaviso do traballador ou traballadora por escrito con quince días de antelación, unha vez cumprido un ano da súa formalización.

- b) **Horas complementarias voluntarias:** nos contratos indefinidos a tempo parcial, a empresa pode ofrecer en calquera momento a realización de horas complementarias voluntarias; non poden superar o 15% (ampliábel a un 30% por convenio) das horas ordinarias do contrato.

**Retribución:** proporcional o tempo traballado.

- As modalidades de contratación están suxeitas a bonificacións e reducións nas cotas patronais á Seguridade Social, que varían en función da modalidade de contratación que se escolla. Para consultar estas, podes acceder a través das seguintes ligazóns:

[http://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/bonificaciones\\_reducciones.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf)

[http://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/bonificaciones\\_reducciones\\_discapitados.pdf](http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones_discapitados.pdf)

- **Nota: Diferenza entre bonificacións e reducións á cotización da Seguridade Social:**

**As bonificacións van a cargo do SEPE.**

**As reducións van a cargo da Seguridade Social.**

- Nesta ligazón podes visualizar as claves das diferentes modalidades de contratación (son as claves ás que se fan referencia no contrato de traballo e tamén na vida laboral das traballadoras e traballadores):

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/142497.pdf>

- Nesta ligazón podes visualizar e descargar os diferentes modelos de contratos existentes no mercado laboral.

[https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos\\_trabajo/modelos\\_contrato.html](https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/modelos_contrato.html)

