

---

# 0 contrato de traballo

---

---





# O contrato de traballo

---

## Normativa:

Artigos 6 a 16 do [Real Decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro](#), polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (ET)

[Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro](#), de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo.

---

## 1. 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.

## 2. Formalización

---

- O contrato de traballo pode formalizarse **por escrito ou de palabra**.
- É obrigatorio por escrito cando así o esixa unha disposición legal, e sempre nos seguintes casos:
  - Contratos formativos
  - A tempo parcial, fixo discontinuo e de relevo.
  - A distancia.
  - Traballadores/as contratados no Estado español ao servizo de empresas españolas no estranxeiro.
  - Os contratos temporais, 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.

### 3. O período de proba

---

- 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.

### 4. 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.

### 5. Dereitos e obrigas para a empresa

---

- Un contrato de traballo supón dereitos para o traballador ou traballadora, que se convierten 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.

## 6. 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.

## 7. Tipos de contratos de traballo: normativa vixente

---

A exposición de motivos do Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, que a súa vontade é introducir na lexislación laboral española unha das reformas identificadas no Compoñente 23 do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia, que é a simplificación de contratos (reforma 4).

Porén, o problema da brutal temporalidade que existe na contratación laboral non está en supostas deficiencias da norma, senón no seu incumprimento sistemático por parte das empresas. Polo tanto, a «simplificación» da tipoloxía dos contratos temporais non serve de seu como medida correctora. Antes ao contrario, se non se reforzan os mecanismos de inspección e sanción, os novos conceptos xurídicos indeterminados con que opera a norma («incremento imprevisíbel», «oscilacións», «desaxuste temporal»...) fan inservíbel a consolidada xurisprudencia anterior e convértense en novas ferramentas e oportunidades para a fraude.

O punto de partida é a existencia de tres modalidades contractuais, o indefinido, o temporal e o formativo. Isto preséntase como unha limitación da pluralidade de figuras tradicionalmente presentes no noso Dereito; pero trátase máis ben dunha reorganización da pluralidade de contratos en tres grandes categorías, algo que de feito xa existía anteriormente.

### Contrato indefinido

---

O Real Decreto-lei non contén grandes novidades respecto desta figura, máis alén das previstas para o fixo discontinuo, que logo veremos; aínda que as limitacións que se impoñen ás súas alternativas, o contrato temporal e o formativo, pretenden canalizar cara a esta figura un volume maior de contratacións. Contrariamente ao acontecido enas reformas anteriores, na de 2021 non se introducen grandes incentivos ao seu uso; isto fíase ás dificultades que se establecen para contratar temporalmente. En todo caso, cómpre salientar que, por expresa indicación legal, o contrato de traballo presúmese concertado por tempo indefinido.

### Contrato fixo-descontinuo

---

Modifícase o **artigo 16 ET** para crear un novo tipo único de contrato fixo-descontinuo que fai desaparecer a anterior distinción xurídica entre contratos fixos periódicos e fixos discontinuos.

Tipo	Características
Contrato fixo-descontinuo	<p>Poderá utilizarse para a realización de traballos de <b>natureza estacional</b> ou vinculados a actividades produtivas <b>de tempada</b> e para o desenvolvemento daquelas que non teñan esa natureza mais que, sendo de <b>prestación intermitente</b>, teñan períodos de execución certos, determinados ou indeterminados.</p> <p>Poderase utilizar para desenvolver o traballo no marco de <b>contratas mercantís ou administrativas</b> que, sendo previsíbeis, fagan parte da actividade ordinaria. Neste caso, os períodos de inactividade só poderán producirse como prazos de espera de <b>recolocación entre subcontratacións</b>. Este prazo máximo de inactividade será de tres meses, agás que a negociación colectiva diga outra cousa. Unha vez cumprido este prazo, a empresa deberá proceder a adoptar as medidas conxunturais ou definitivas que procedan.</p> <p>Poderá subscribirse un contrato fixo-descontinuo entre unha <b>empresa de traballo temporal</b> e unha persoa contratada para ser cedida.</p> <p>O contrato fixo-descontinuo deberá formalizarse por escrito e reflectir os <b>elementos esenciais da actividade laboral</b> (entre outros, a duración do período de actividade, a xornada e a súa distribución horaria, aínda que estes últimos poderán constar con carácter estimado, para seren <b>concretados no momento do chamamento</b>).</p> <p>Mediante convenio colectivo (ou acordo de empresa) fixaranse os <b>criterios do chamamento</b>. Así mesmo, deberase informar a representación legal das persoas traballadoras con suficiente anticipación, ao comezo do ano natural, sobre as previsións do chamamento.</p> <p>Mediante <b>convenio colectivo sectorial</b> poderase:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear unha <b>bolsa de emprego</b> de persoas traballadoras fixas-descontinuas.</li> <li>• Acordar a realización de <b>contratos a tempo parcial</b>, cando as peculiaridades do sector o xustificaren.</li> <li>• Acordar a obriga de elaborar un <b>censo anual</b> de persoas traballadoras fixas-descontinuas.</li> <li>• Fixar un <b>período mínimo</b> de chamamento e unha <b>indemnización</b> por fin de chamamento.</li> </ul> <p>As persoas traballadoras fixas-descontinuas teñen dereito a que a súa antigüidade se compute considerando <b>toda a duración da relación laboral</b> (e non só o tempo efectivamente traballado), agás aquelas condicións que esixan outro tratamento pola súa natureza.</p> <p>As empresas deberán informar as persoas traballadoras fixas-descontinuas e a representación legal sobre a <b>existencia de vacantes</b> de carácter fixo-ordinario.</p> <p>Serán un colectivo prioritario para o acceso ás <b>iniciativas de formación</b> durante os períodos de inactividade.</p>

## Contratos temporais

### Tipos e causas

Modifícase o **artigo 15 ET** para facer desaparecer os anteriores tipos de contratos de duración determinada (contratos de obra, interinidade e eventuais). Coa reforma de 2021, a contratación temporal recondúcese a dous grandes tipos de contratos en función da causa: **contratos por circunstancias da produción** e **contratos por substitución**.

Tipos	Causas
Contratos de duración determinada por circunstancias da produción	<p>Hai que distinguir entre dous subtipos de circunstancias da produción:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Incremento ocasional, <b>imprevisíbel</b> e toda aquela <b>oscilación</b> que, aínda sendo actividade normal, produce un desaxuste temporal (inclúe aqueles que derivan de <b>vacacións anuais</b>):<ol style="list-style-type: none"><li>a) A duración máxima non poderá exceder de <b>seis meses</b>, que pode alargarse a doce meses por convenio colectivo sectorial.</li><li>b) É posíbel unha única prórroga acordada, sempre que non se exceda o límite máximo.</li></ol></li><li>• Incremento ocasional, <b>previsíbel</b> e cunha duración reducida/limitada:<ol style="list-style-type: none"><li>a) A duración máxima será de <b>noventa días por empresa e ano natural</b>, con independencia das persoas que sexan necesarias en cada un dos referidos días para atender as concretas situacións que xustifican a contratación, que deberán estar debidamente identificadas no contrato.</li><li>b) Estes noventa días <b>non</b> se poderán utilizar de forma <b>continuada</b>.</li><li>c) A empresa deberá informar a representación legal das persoas traballadoras da <b>previsión anual</b> do uso destes contratos.</li></ol></li></ul> <p>Non poderá identificarse como causa deste contrato a realización dos traballos no marco de contratas, subcontratas ou concesións administrativas que constitúan a actividade habitual/ordinaria da empresa, «sen prexuízo da súa realización cando concorran as circunstancias da produción nos termos anteriores»</p>
Contratos de duración determinada por substitución de persoas traballadoras	<p>Poderá utilizarse para as seguintes situacións:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Substituír</b> unha persoa traballadora con <b>dereito a reserva</b> do posto de traballo, sempre que se especifique no contrato o nome da persoa substituída e a causa da substitución. O contrato poderá comezar antes de se producir a ausencia, cadrando o tempo imprescindible para garantir o desempeño adecuado do posto e, como máximo, durante quince días.</li><li>• <b>Completar</b> a xornada reducida por outra persoa traballadora, cando tal redución se ampare en causas legal ou convencionalmente establecidas. Débese identificar o nome da persoa substituída parcialmente e a causa da substitución.</li><li>• <b>Cubrir</b> temporalmente un posto de traballo durante un proceso de selección ou promoción para a súa cobertura mediante un contrato fixo (neste caso, nunca por un período superior a tres meses).</li></ul>

### Elementos comúns aos dous novos tipos de contratos temporais:

- Mantense a regra clásica de que as persoas contratadas incumprindo a normativa temporal adquirirán a **condición de fixas**. Asemade, adquirirán a condición de fixas as persoas traballadoras que non foran dadas de alta unha vez transcorrido un prazo igual ou superior ao que se puido fixar para o período de proba.

- En relación coa concatenación de contratos temporais, adquirirán a condición de fixas as persoas que, nun período de referencia de **24 meses**, estiveren contratadas durante un prazo superior a **18 meses**, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos por circunstancias da produción, directamente ou a través de empresas de traballo temporal.
- A empresa deberá **informar sobre a obtención da súa condición de fixas** as persoas traballadoras e a súa representación legal no prazo dos dez días seguintes ao cumprimento dos prazos establecidos.
- O Servizo Público de Emprego informará a Inspección de Traballo e Seguridade Social se detecta que se puideron superar os límites temporais máximos.
- A representación legal das persoas traballadoras debe **ser informada das vacantes existentes**, tal e como se esixe nos contratos de duración determinada e nos contratos formativos, para que as persoas traballadoras temporais teñan ocasión de acceder a postos estábeis.
- Os **convenios colectivos** poderán establecer planos de redución da temporalidade.

### **Entrada en vigor dos novos contratos temporais:**

O 30 de marzo de 2022, aos tres meses da entrada en vigor do Real Decreto-lei, sen prexuízo do réxime transitorio.

### **Situación dos contratos temporais anteriores:**

Os contratos de duración determinada subscritos antes do 31 de decembro de 2021 rexeranse pola normativa precedente até a súa duración máxima.

Os contratos para obra e/ou servizo determinado e os contratos eventuais subscritos entre o 31 de decembro de 2021 e o 30 de marzo de 2022 rexeranse pola normativa vixente na data en que se concertaron e a súa duración non poderá ser superior a seis meses.

### **Aplicación dos novos límites para a concatenación de contratos temporais:**

O novo límite 18/24 será de aplicación aos contratos de traballo subscritos a partir da entrada en vigor da norma. Respecto dos contratos subscritos con anterioridade, para os efectos do cómputo do número de contratos, do período e do prazo, tomarase en consideración só o contrato en vigor á entrada en vigor da norma.

### **Novo contrato «indefinido de obra» no sector da construción**

O artigo 2 do Real Decreto-lei modifica a Lei reguladora da subcontratación no sector construción (LRSC) para crear un novo contrato indefinido adscrito á obra no sector da construción. A empresa, unha vez finalizada a obra, deberá facer unha **proposta de recolocación** á persoa traballadora, que incluírá, de ser o caso, un proceso formativo. Se a persoa rexeita a oferta, a súa cualificación non é adecuada ou non existe posto adecuado, prodúcese a extinción do contrato, cunha **indemnización de 7%** dos conceptos salariais devindicados durante toda a vixencia do contrato. Este sistema de extinción será de aplicación calquera que for o número de persoas afectadas, polo que non se procederá ao despedimento colectivo.

## **Contratos formativos**

---

### **Tipos, obxectivos e características**

Modifícase o **artigo 11 ET** para crear dous novos tipos contractuais: o **contrato de formación en alternancia** e o **contrato formativo para a obtención de práctica profesional**, que substitúen os anteriores contrato para a formación e a aprendizaxe e contrato de traballo en prácticas.



Tipos	Obxectivos	Características
<p>Contrato de formación en alternancia</p>	<p>Compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos (formación profesional, estudos universitarios, e Catálogo de especialidades formativas do Sistema Estatal de Emprego)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pódese subscribir con persoas que <b>non teñan</b> cualificación profesional.</li> <li>• No cadro de certificados de profesionalidade de nivel 1 e 2, e programas públicos ou privados de formación en alternancia de emprego - formación, que fagan parte do Catálogo de especialidades formativas do Sistema Emprego de Emprego, o contrato só poderá ser concertado con persoas de <b>até trinta anos</b>.</li> <li>• A actividade da persoa traballadora debe estar <b>directamente relacionada</b> coas actividades formativas, coordinándose e integrándose nun programa de formación común.</li> <li>• Regúlase a figura da <b>persoa titora</b>, tanto na entidade formativa como na empresa, e a elaboración de plans formativos individuais. Tanto a formación teórica como a práctica considéranse substanciais.</li> <li>• A duración mínima será de <b>tres meses</b> e a máxima de <b>dous anos</b>, que poden desenvolverse de maneira non continuada. Se o contrato se pactou por unha duración inferior á máxima legal e non se obtivo o título, certificado, acreditación ou diploma, pode prorrogarse mediante acordo, ata a obtención do devandito título, sen superar nunca a duración máxima de dous anos.</li> <li>• En xeral, só poderá asinarse <b>un contrato por cada ciclo formativo</b>. Porén, admítense tamén contratos con varias empresas con base no mesmo ciclo, certificado de profesionalidade ou itinerario, sempre que respondan a distintas actividades vinculadas ao ciclo, ao plan ou ao programa formativo. A duración máxima non pode exceder de dous anos.</li> <li>• O tempo de traballo efectivo (compatíbel coa formación) está suxeito a límites: <b>65% primeiro ano e 85% segundo ano</b>. O contrato non se poderá subscribir cando a actividade ou posto fora desempeñado con anterioridade pola mesma persoa traballadora na mesma empresa baixo calquera modalidade por tempo superior a seis meses.</li> <li>• Como regra xeral, non se poderán realizar nin horas extraordinarias, nin traballo a quendas ou traballos nocturnos, agás excepcións.</li> <li>• <b>Non</b> se poderá fixar un <b>período de proba</b>.</li> <li>• A retribución será a marcada polo convenio colectivo. Na súa ausencia, non poderá ser <b>inferior a 60% (primeiro ano) nin a 75% (segundo ano)</b> da marcada para o grupo profesional ou nivel correspondente e tampouco poderá ser inferior ao SMI.</li> </ul>

<p>Contrato formativo para a obtención da práctica profesional</p>	<p>Desempeño dunha actividade profesional destinada a adquirir unha práctica profesional adecuada ao correspondente nivel de estudos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título universitario.</li> <li>• Título de grao medio ou superior.</li> <li>• Título de especialista ou máster profesional.</li> <li>• Certificado do sistema de formación profesional.</li> <li>• Título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deberá subscribirse dentro dos <b>tres anos</b> seguintes ao final dos correspondentes estudos (este prazo pode estenderse a <b>cinco anos</b> en caso de discapacidade).</li> <li>• Non poderá subscribirse con quen xa obtivera experiencia profesional ou realizara actividade formativa na mesma actividade dentro da empresa por un tempo superior a tres meses.</li> <li>• A duración <b>mínima será de seis meses e a máxima dun ano</b>, aínda que poderá concretarse no convenio sectorial dentro deses límites.</li> <li>• Unha persoa non poderá estar contratada en virtude da mesma titulación na mesma ou diferente empresa por tempo superior aos anteriores límites.</li> <li>• Tampouco poderá contratarse para o mesmo posto de traballo por tempo superior ao máximo, aínda que se trate de diferente titulación ou diferente certificado.</li> <li>• Poderase establecer un <b>período de proba de 1 mes</b> como máximo (agás o disposto por convenio colectivo).</li> <li>• O posto de traballo deberá permitir a obtención da práctica profesional adecuada ao nivel de estudos ou de formación obxecto do contrato.</li> <li>• Elaborarase un <b>plan formativo individual</b>.</li> <li>• A persoa traballadora terá dereito á obtención dunha <b>certificación</b> do contido da práctica realizada.</li> <li>• <b>Non</b> se poderán facer <b>horas extraordinarias</b>.</li> <li>• A retribución polo tempo de traballo efectivo será a fixada no convenio aplicábel na empresa para estes contratos ou na súa falta a do grupo profesional e nivel retributivo.</li> <li>• En ningún caso a retribución poderá ser inferior á retribución mínima establecida para o contrato para a formación en alternancia nin ao SMI.</li> </ul>
--	---	---

## Elementos comúns aos dous novos tipos de contratos formativos

---

- A acción protectora da Seguridade Social abranguerá **todas as contingencias** protexíbeis e prestacións (tamén por desemprego e FOGASA).
- Certas situacións **interrompen a duración** do contrato (incapacidade temporal, nacemento, risco durante a gravidez, risco durante a lactación e violencia de xénero).
- O contrato deberá formalizarse por escrito e incluírá o **plan formativo e as actividades de tutoría**.
- A **negociación colectiva** poderá determinar os postos, grupos ou niveis que poderán desempeñarse mediante contratos formativos.
- Durante a aplicación dun **ERTE ou Mecanismo REDE** non é posíbel subscribir contratos formativos que teñan por finalidade a substitución de persoas traballadoras afectadas.
- Os límites de idade e duración non se aplicarán ás persoas **con discapacidade** ou en risco de **exclusión social**.
- Se a empresa contrata a persoa traballadora **ao rematar o contrato formativo**, no seu novo contrato non se poderá fixar un período de proba e deberá contarse a antigüidade.
- Os contratos realizados en **fraude de lei** ou aqueles en que a empresa incumpra as súas obrigas formativas entenderanse como contratos indefinidos de carácter ordinario.
- A empresa deberá pór en coñecemento da representación legal das persoas traballadoras os **acordos de cooperación** educativa ou formativa.
- As empresas que pretendan subscribir contratos formativos poderán solicitar ao servizo de emprego competente información sobre se as persoas que pretenden contratar foron previamente contratadas baixo unha modalidade formativa. Esta certificación terá efectos liberatorios para os efectos de non exceder a duración máxima destes contratos.

### Entrada en vigor dos novos contratos formativos

O 30 de marzo de 2022, aos tres meses desde a entrada en vigor da norma.

### Situación dos contratos para a formación e aprendizaxe anteriores

Os contratos para a formación e a aprendizaxe e os contratos de traballo en prácticas que estivesen vi-xentes o 31/12/2021, data da entrada en vigor da nova norma, serán válidos até a súa duración máxima, de conformidade coa norma anterior.

## Contrato de traballo a tempo parcial

---

É o contrato en que se pacta a prestación de servizos durante un número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior á xornada de traballo dun/ha traballador/a a tempo completo comparábel, entendido este como un/ha traballador/a a tempo completo da mesma empresa e centro de traballo, co mesmo tipo de contrato de traballo e que realice un traballo idéntico ou similar. O contrato pode concertarse por tempo indefinido ou por duración determinada nos supostos en que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación.

En canto á duración, pode realizarse por tempo indefinido ou por duración determinada, pero, tras a entrada en vigor da reforma laboral de 2021 (Real decreto-lei 32/2021), esta última opción só se aplica nos supostos nos que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contratación.

Admítese a posibilidade de simultanear varios contratos a tempo parcial para un mesmo empregador, sempre que os contratos (temporais) obedezan a distintas causas de temporalidade, teñan diferente obxecto e entre os dous contratos non se exceda a xornada máxima legal.

Os contratos a tempo parcial formalizaranse por escrito, e deberán expresar necesariamente o número de horas ordinarias de traballo ao día, á semana, ao mes ou ao ano contratadas e a súa distribución segundo

convenio colectivo e se o contrato celébrase por tempo indefinido ou por duración determinada, identificando, neste último caso, a modalidade concreta. De non observarse estas esixencias, o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa, agás proba en contrario que acredite o carácter parcial dos servizos.

No tocante ás horas extraordinarias, as persoas traballadoras a tempo parcial non poderán realizalas, salvo para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes. Aínda así, se unha persoa contratada a tempo parcial fai unha xornada superior á pactada e ese exceso non cualificarse como horas complementarias, terá a consideración de horas extraordinarias e será retribuído como tales.

As horas complementarias que son as que se realizan como adición ás horas ordinarias pactadas no contrato a tempo parcial.

As horas complementarias retribuiranse como as horas ordinarias (art. 12.5.i) ET)

Poden ser de dous tipos (art. 12.5 ET):

- Pactadas e obrigatorias para a persoa traballadora: Páctanse no contrato de traballo de forma expresa e por escrito, tanto no momento inicial da contratación como nun momento posterior, con independencia de que o contrato sexa indefinido ou temporal. Engádense ás horas ordinarias pactadas, cun límite: a suma da xornada ordinaria máis as horas complementarias deberá ficar por baixo da xornada dunha persoa traballadora a tempo completo comparábel. Legalmente non poden exceder do 30% das horas ordinarias, aínda que por convenio colectivo pode establecerse outra porcentaxe máxima, que non poderá ser inferior ao citado 30% nin exceder do 60% das horas ordinarias contratadas. Excepto que se dispoña o contrario polo convenio, o traballador deberá coñecer o día e horas de realización das horas complementarias cun aviso previo/previo aviso mínimo de 3 días.
- Propostas pola empresa e voluntarias para a persoa traballadora: Estas horas complementarias se poden propor contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a 10 horas semanais en cómputo anual. A empresa pódela ofrecer en calquera momento e son de aceptación voluntaria. O número máximo de horas que pode propor a empresa non pode superar o 15% das horas ordinarias obxecto do contrato, aínda que por convenio colectivo poden ampliarse ata o 30%. A empresa está obrigada a levar un rexistro diario da xornada do traballador a tempo parcial, que se totalizará por meses.