



2021
Vademécum

Laboral

www.auren.com



TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2021

Se fijan anualmente por el Gobierno, estableciéndose los tipos correspondientes a la aportación de la empresa y trabajador para cada contingencia.

Contingencia	% Empresa	% Trabajador	% Total
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Desempleo - Contratos indefinidos, prácticas, relevo, interinidad y discapacitados	5,50	1,55	7,05
- Trabajador temporal a tiempo completo	6,70	1,60	8,30
- Trabajador temporal a tiempo parcial	6,70	1,60	8,30
Fondo de Garantía Salarial	0,20		0,20
Formación profesional	0,60	0,10	0,70

A estos tipos de cotización hay que añadir, en su caso, la cotización por horas extras, y a la cuota del empresario la cotización por contingencias profesionales (AT y EP), artículo 119 de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 y Orden TMS/83/2019.

La cuota empresarial por contingencias comunes se incrementará un 40 % en los contratos temporales de duración igual o inferior a cinco días. La tarifa para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es un listado numerado por códigos CNAE-2009 y actividades económicas, en el que se fijan los porcentajes a aplicar a los tipos de cotización por Incapacidad Temporal y por Invalidez Muerte Supervivencia. Con efectos del 1 de enero de 2019, la Disposición final quinta del RD-Ley 28/2018 modifica la D.A.4º de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007.

Horas extraordinarias	% Empresa	% Trabajador	% Total
Fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto de horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30

PERMISOS RETRIBUIDOS

Motivo	Duración		Observación
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Matrimonio (ET art. 37.3.a)	15 días naturales		
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (ET art. 37.3.f)	Tiempo indispensable		
Sesiones para declaración de idoneidad en adopciones o acogimientos, o guarda con fines de adopción (ET art. 37.3.f)	Tiempo indispensable		
Enfermedad grave (padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueras) (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad
Hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, y fallecimiento de los anteriores (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad
Traslado de domicilio habitual (ET art. 37.3.c)	1 día		
Cuidado del lactante (ET art. 37.4 redacción RD/L6/2019)	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora durante 9 meses		Hijo/a menor de 12 meses. Si se ejercita este derecho por ambos progenitores, con misma duración y régimen, a partir de los 9 meses se reducirá proporcionalmente el salario
Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados (ET art.37.5)	1 hora diaria de ausencia		Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario.
Desplazamientos temporales (ET art. 40.4)		4 días por cada desplazamiento superior a 3 meses	
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal (ET art. 37.3.d):			
a) Asistencia a juicio como jurado, testigo o perito (Jurado LO 5/1995 art. 7.2) (Testigo LEC art. 292,LE-Crim. Art. 420, 716, LPL art. 92) (Perito LEC art. 292)	Tiempo indispensable		
b) Demandante (LRJS art.100)	Tiempo necesario		
c) Derecho a sufragio: electores, presidentes, vocales, interventores, apoderados	Día votación y reducción en 5 horas jornada día siguiente día votación		Apoderados: permiso el día de la votación
Representación trabajadores (crédito horario):			
a) Unitaria y sindical (ET art. 68.e;37.3.e); LOLS art. 10.3		Horas: 15 h., 20 h. 30 h., 35 h., 40 h.	Las horas son proporcionales al número de representantes
b) Negociación colectiva (representantes sindicales) (LOLS art. 9.2)	Tiempo necesario		Distinto del crédito horario
c) Delegados de prevención (LPRL 31/1995 art. 37)	Tiempo necesario		Reuniones: empresario Comité Seguridad e Higiene
Violencia de género (ET art. 37.8)			Reducción de jornada y reordenación tiempo de trabajo
Búsqueda de empleo (ET art. 53.2)	6 horas semanales durante el preaviso		Extinción contrato por causas objetivas

Estos permisos son mejorables por pacto individual o convenio colectivo.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La duración de la prestación por desempleo se determina en función del período de ocupación cotizado en los 6 años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo.

Período de ocupación en los seis últimos años (en días)	Duración máxima de la prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

La cuantía de la prestación se halla aplicando un porcentaje sobre el promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días.

El porcentaje aplicable se establece por tramos de duración de la prestación:

180 primeros días	70 % de la base reguladora
Días restantes	50 % de la base reguladora

La prestación por desempleo tiene establecidos unos topes máximos y mínimos: la cuantía máxima es proporcional al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias -de 30 días cada una de ellas- según la siguiente escala:

Trabajador	Importe máximo (en €)
Ningún hijo a cargo	1.153,33
Un hijo a cargo	1.318,10
Dos o más hijos a cargo	1.482,86

A estos efectos, se entiende que se tienen hijos a cargo cuando estos sean menores de 26 años, o mayores incapacitados en grado igual o superior al 33 %, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional y convivan con el beneficiario.

PENSIONES 2021

Cuantías mínimas mensuales (en €), por 14 pagas		Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge
Jubilación	con 65 años	851,00	654,60	689,70
	menor de 65 años	797,90	609,90	633,70
Incapacidad permanente	gran invalidez	1.276,50	981,90	1.016,10
	absoluta o 65 años	851,00	654,60	677,40
Viudedad	con cargas familiares	797,90		
	con 65 años o discapacidad =>65 %	689,70		
	de 60 a 64 años	645,30		
	menor de 60 años	522,50		
Orfandad	por beneficiario	210,80		
Favor de familiares	por beneficiario	210,80		
SOVI	vejez, invalidez y viudedad	441,70		

PENSIÓN MENSUAL MÁXIMA: 2.707,49 € (14 pagas)

Pensión mensual máxima Jubilación Activa RDL 5/2013 (50 %): 1.353,75 € (14 pagas)

La información contenida en este Vademécum está actualizada hasta el 26/02/2021. Cualquier cambio producido en la legislación aprobado con posterioridad a dicha fecha no está incluido.

La presente publicación contiene información de carácter general. Para tomar decisiones es necesario asesorarse sobre los aspectos particulares que pueden influir en cada decisión.

BASES DE COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL 2021

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima €/mes	Base máxima €/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET.	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050,00	4.070,10
	Cuantía diaria	€/día	€/día
8	Oficiales de 1ª y 2ª	35,00	135,67
9	Oficiales de 3ª y especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00	135,67
		Tope mínimo €/+	Tope máximo €/+
Contingencias profesionales para todas las categorías		1.050,00	4.070,10

Hasta que no se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2021, las bases mínimas de cotización serán las vigentes a 31/12/2019, DA 5ª del RD 2/2021 de 26 de enero.

Se mantiene sin cambios la base máxima de cotización, artículo 119.1 de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021

COTIZACIÓN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS. BASES Y TIPOS

	€	% contingencias comunes con y sin cobertura incapacidad temporal	% con IT y contingencias profesionales	% incluyendo cese actividad y formación
Base mínima de cotización	944,40			
Base mínima con 48 años o más	1.018,50			
Base máxima de cotización	4.070,10			
Límite con 47 años base inferior a 2.052,00	2.077,80	28,30 27,02	29,60	30,60
Límite con 48 años o más	2.077,80			

Se mantienen sin cambios las bases mínimas y máximas de cotización, artículo 119.5 de la Ley 11/2020 de P.G.E. para el año 2021.

Las cuotas para la cobertura de accidente de trabajo se calculan aplicando a la base elegida los porcentajes fijados en la tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Autónomos con 10 o más trabajadores en 2020 y administradores sociales cotizarán en 2021 por una base mínima cuya cuantía se ha fijado en 1.214,10 €.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	2018	2019	2020	2021
Diario	24,53 €	30,00 €	31,66 €	31,66 €
Mensual	735,90 €	900,00 €	950,00 €	950,00 €
Anual	10.302,60 €	12.600,00 €	13.300,00 €	13.300,00 €

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se incrementa a 564,90 € mensuales, DA 121 de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

RECARGOS E INTERESES DE DEMORA POR INGRESOS DE CUOTAS FUERA DEL PLAZO REGLAMENTARIO

Si se han presentado los documentos de cotización ante la TGSS dentro del plazo de ingreso reglamentario		Si no se han presentado los documentos de cotización ante la TGSS dentro del plazo de ingreso reglamentario	
Ingreso	% sobre la deuda	Ingreso	% sobre la deuda
En el mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.	10	Antes de la vía ejecutiva	20
En el segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentarios.	20	Una vez iniciada la vía ejecutiva	35

El interés de demora será el interés legal del dinero, incrementado en un 25 %. Para el año 2021 el interés legal se mantiene en un 3,00 %.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Periodo de prueba	Forma	Requisitos de la empresa	Requisitos del trabajador	Especialidades
Indefinido	ET (art. 15) Ley 3/2012, de 6 de julio	Prestación de un trabajo retribuido indefinido a tiempo completo o tiempo parcial	Indefinida	No	En defecto de pacto en convenio, no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados; y para los demás trabajadores, de dos meses en empresas de 25 o más trabajadores, y de tres meses en las de menos de ese número	Por escrito o de palabra			En caso de despido improcedente la indemnización será de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 meses a partir del 12/02/2012 y de 45 días de salario por año trabajado antes del 12/02/2012
Prácticas	ET (art. 11) según redacción de la Ley 63/1977, de 26 de diciembre, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Real Decreto 488/98, de 27 de marzo. Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre DEROGADO, con efectos del 1 de enero de 2019, el art 13/Ley 11/2013, de 26 de julio sobre incentivos y reducciones de cuotas	Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados	No inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Se computan los períodos trabajados en prácticas en la misma o distinta empresa por la misma titulación o certificado de profesionalidad	Por períodos no inferiores a 6 meses, hasta el máximo de 2 años con el límite de dos prórrogas	Salvo lo dispuesto en convenio, no podrá ser superior a un mes para titulados de grado medio ni a dos meses para titulados de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3	Por escrito haciendo constar expresamente si el contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial, la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo que va a desempeñar	Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa, por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad	Estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de acuerdo con el sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional, y que no hayan transcurrido más de 5 años desde su obtención, o de 7 cuando se concierte con un discapacitado, si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios, hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15 %	La retribución del trabajador será la fijada en convenio, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o 75 % durante el primer o segundo año, respectivamente, del salario fijado por el convenio para un trabajador en el mismo puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado. Si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba y se computará la duración de las prácticas a efectos de antigüedad. Con efectos del 1 de enero de 2019 quedan derogados los incentivos y reducciones de cuotas del contrato en prácticas.
Formación y aprendizaje	ET (art. 11) según redacción de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Real Decreto 1529/12, de 8 de noviembre. Art. 3 del RDL 1/2013, de 25 de enero	Adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo que requiera un nivel de cualificación	No inferior a 12 meses, ni superior a 3 años, salvo que por convenio se establezcan distintas duraciones. Las situaciones, de I.T. (maternidad, etc.) interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes	Hasta 2 prórrogas con un mínimo de 6 meses cada una de ellas	Podrá establecerse hasta un máximo de 2 meses	Por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como el "Acuerdo para la actividad formativa". No podrá celebrarse a tiempo parcial	Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses	Mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de cualificación profesional o formación para concertar un contrato en prácticas. No habrá límite de edad para personas con discapacidad a trabajadores en situación de exclusión social	El trabajador deberá recibir formación en un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Empleo o en la empresa cuando ésta disponga de instalaciones y personal adecuado. La impartición de la formación deberá justificarse a la finalización del contrato. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, al 85 % durante el segundo año y a la jornada máxima convenio o legal en el tercer año. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo según el convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado
Contrato para la formación dual universitaria	La Ley 11/2020 de 30 de diciembre de P.G.E. para 2021, da nueva redacción al ET (art. 11.3) Pendiente de desarrollo reglamentario	La cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre la formación y aprendizaje del trabajador	Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo			A través de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras			Serán objeto de desarrollo reglamentario la financiación de la actividad formativa y la retribución del trabajador contratado, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo
Tiempo parcial	ET (art. 12) según redacción del RDL 15/1998, de 27 de nov., modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y por la Ley 40/2007, de 4 de dic.; RDL 3/2012, de 10 de febrero, RDL 16/2013	En el contrato deberá figurar un número de horas ordinarias al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución según convenio colectivo. No podrán realizarse horas extraordinarias. Se podrán pactar horas complementarias que no excederán el 30 % de las pactadas en contrato	Por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para formación	Si es temporal, las establecidas para la modalidad superpuesta	El mismo que el previsto para el contrato indefinido y los contratos temporales de duración determinada	Por escrito			El empresario solo podrá exigir horas complementarias si lo hubiera pactado con el trabajador. Por convenio colectivo el porcentaje podrá incrementarse hasta el 60 % de las horas ordinarias. Para los contratos temporales, a su finalización, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año trabajado. Carácter voluntario de la conversión de trabajo a tiempo completo en trabajo parcial para el trabajador
Fijo-Discontinuo	ET (art. 15.8) según redacción de la Ley 12/2001, de 9 de julio. Ley 43/2006, de 29 de diciembre.	Realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa	Indefinida	No	El mismo que para el contrato indefinido	Por escrito			El trabajo fijo y periódico que se repite en fechas ciertas indicadas en el contrato, sigue la regulación del contrato a tiempo parcial común
De relevo	RD 1132/2002, de 31 de octubre derogado por la Ley 35/2002, de 12 de julio. Ley 43/2006, de 29 de diciembre. RDL 3/2012, de 10 de febrero	Sustitución de jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada para acceder a la jubilación parcial	Indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, aunque podrá prorrogarse por períodos anuales si el trabajador jubilado continúa en la empresa	No	El mismo que para el contrato indefinido	Por escrito	Como mínimo el contrato deberá ser igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido (mínimo 25 % máximo 50 %), aunque podrá celebrarse a tiempo completo	Sólo se puede celebrar con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. La base de cotización del trabajador relevista no puede ser inferior al 65 % del promedio de bases de cotización de la base reguladora de los 6 últimos meses del jubilado parcial.	Si se produce el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días. En el caso de formalizarse un contrato temporal, a su finalización se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio
Obra o servicio determinado	ET (art. 15) modificado por Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre. RDL 3/2012, de 10 de febrero. RDL 16/2013, de 20 de diciembre	Realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, en principio de duración incierta. No ocupación del trabajador en tareas distintas	Hasta la terminación de la obra o servicio, o la finalización de los trabajos de la especialidad del trabajador en dicha obra o servicio. No podrá tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal	No	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concierta por tiempo inferior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa	Por escrito y deberá especificar con precisión, claridad y suficientemente la obra o servicio que se vaya a realizar, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar			Por convenio colectivo podrá modificarse la duración máxima del contrato y del período. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio. A la extinción del contrato si la duración es superior a un año, deberá denunciarse previamente con 15 días de antelación
Eventual por circunstancias de la producción	ET (art. 15) modificado por Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre. Ley 35/2010, de 17 de septiembre. RDL 3/2012, de 10 de febrero. RDL 16/2013, de 20 de diciembre	Atender a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.	Máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.	Una sola prórroga, siempre que no sobrepase la duración máxima legal	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concierta por tiempo inferior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa	Por escrito, si su duración es superior a 4 semanas y si es a tiempo parcial. Deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que justifique la duración y el trabajo a desarrollar.			Por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, puede modificarse la duración máxima. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio
Encadenamiento de contratos	Los trabajadores que en un período de 30 meses sean contratados por un plazo superior a 24 meses, mediante 2 o más contratos temporales, por la misma empresa o grupo de empresas, directamente o través de su puesta a disposición por una ETT, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada,								
De interinidad	ET (art. 15) RD 2720/98, de 18 de diciembre modificado por RD 1251/2001, de 16 de noviembre. Ley 3/2012, de 6 de julio. RDL 16/2013, de 20 de diciembre	Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; para cubrir temporalmente un puesto durante proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva; para sustitución de un trabajador autónomo, socio trabajador o socio de trabajo de sociedad cooperativa en los supuestos de riesgo en el embarazo o períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente. La contratación tendrá que ser por la misma jornada que la del trabajador sustituido	Hasta la incorporación del trabajador sustituido; durante el tiempo que dure el proceso de selección, con un máximo de 3 meses.	No	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concierta por tiempo inferior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa	Por escrito identificando al trabajador sustituido y la causa de la sustitución			

FIESTAS LABORALES 2021. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	FECHA DE LAS FIESTAS	Andalucía	Aragón	Asturias	Islas Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla-La Mancha	Castilla y León	Cataluña	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla	
	Enero																				
1	Año Nuevo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6	Epifanía del Señor	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Marzo																				
1	Día de Andalucía	***																			
1	Día de las Islas Baleares				***																
13	Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Melilla																			***	
19	San José										**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Abril																				
1	Jueves Santo	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
2	Viernes Santo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
5	Lunes de Pascua				***					***	***					***	***	***			
23	San Jorge/ Día de Aragón		***																		
23	Fiesta de Castilla y León								***												
	Mayo																				
1	Fiesta del Trabajo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3	Lunes siguiente al Día de la Comunidad de Madrid													***							
17	Día de las Letras Gallegas												***								
31	Día de Castilla-La Mancha							***													
	Junio																				
3	Corpus Christi							***													
9	Día de la Región de Murcia														***						
9	Día de La Rioja																	***			
24	San Juan									***	***										
	Julio																				
20	Fiesta del Sacrificio- Eidul Adha																		***		
21	Fiesta del Sacrificio (Aid El Kebir)																			***	
28	Día de las Instituciones de Cantabria						***														
	Agosto																				
16	Lunes siguiente a la Asunción de la Virgen	**	**	**		**			**												
	Septiembre																				
2	Día de Ceuta																		***		
8	Día de Asturias			***																	
8	Día de Extremadura											***									
11	Fiesta Nacional de Cataluña									***											
15	La Bien Aparecida						***														
	Octubre																				
9	Día de la Comunidad Valenciana										***										
12	Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Noviembre																				
1	Todos los Santos	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	Diciembre																				
6	Día de la Constitución Española	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8	Inmaculada Concepción	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
25	Natividad del Señor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

(*) Fiesta Nacional no sustituible, (**) Fiesta Nacional respecto de la que no se ha ejercido la facultad de sustitución, (***) Fiesta de Comunidad Autónoma

1. En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 110/2020, de 1 de octubre, por el que se determina el Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2021 (B.O.C. de 13-10-2020) dispone que: En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes: en El Hierro: el 3 de julio, festividad de la Bajada de la Virgen los Reyes; en Fuerteventura: el 17 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, lunes posterior a la festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 4 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves; en Lanzarote: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Volcanes; en Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria.

2. En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Orden TSF/81/2020, de 14 de junio, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2021 (D.O.G.C de 17 de junio de 2020) dispone que: "En el territorio de Aragón, de acuerdo con el Decreto 152/1997, de 25 de junio, y el Decreto 146/1998, de 23 de junio, que modifican el Decreto 177/1980, de 3 de octubre, sobre el calendario de fiestas fijas y suplentes, la fiesta del día 5 de abril (Lunes de Pascua Florida) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Aragón)".