

www.auren.com

Laboral

Vademécum 2022



Laboral

Vademécum 2022



Índice

| | |
|---|-----------------|
| Tipos de cotización para 2022 | 4 |
| Permisos retribuidos | 4 y 5 |
| Bases de cotización régimen general 2022 | 5 |
| Cotización régimen especial trabajadores autónomos. Bases y tipos | 6 |
| Salario mínimo interprofesional | 6 |
| Recargos e intereses de demora por ingresos de cuotas fuera del plazo reglamentario | 6 |
| Prestación por desempleo | 7 |
| Pensiones 2022 | 7 |
| Modalidades de contratación | |
| Contratos de trabajo vigentes celebrados antes de 31 de diciembre de 2021 | 8, 9, 10 y 11 |
| Contratos de trabajo celebrados a partir de 31 de diciembre de 2021 y hasta el 30 de marzo de 2022 | 12, 13, 14 y 15 |
| Modalidades de contratos de trabajo a partir de 30 de marzo de 2022 | 16, 17, 18 y 19 |
| Fiestas laborales 2022. Comunidades Autónomas | 20, 21 y 22 |

TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2022

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 | 1,55 | 7,05 |
| | • Trabajador temporal a tiempo completo | 1,60 | 8,30 |
| | • Trabajador temporal a tiempo parcial | 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 106 de la Ley 22/2021 de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo.

A partir del 1 de enero de 2022 los contratos temporales de duración inferior a 30 días, tendrán una cotización adicional de 27,53 euros a cargo del empresario. No se aplicará a los contratos de sustitución.

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.4ª 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 RDL6/2019) | 1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora durante 9 meses | | Hijo/a menor de 9 meses. Si se ejercita este derecho por ambos progenitores con la misma duración y régimen, a partir de los 9 meses se reducirá proporcionalmente el salario hasta que cumpla los 12 meses. |
| Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados (ET art.37.5 redacción RDL6/2019) | 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 | |

PERMISOS RETRIBUIDOS

| Motivo | Duración | | Observación |
|---|--|--|--|
| | Sin desplazamiento | Con desplazamiento | |
| 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.

BASES DE COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL 2022

| 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. | 1.629,30 | 4.139,40 |
| 2 | Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados | 1.351,20 | 4.139,40 |
| 3 | Jefes administrativos y de taller | 1.175,40 | 4.139,40 |
| 4 | Ayudantes no titulados | 1.166,70 | 4.139,40 |
| 5 | Oficiales administrativos | 1.166,70 | 4.139,40 |
| 6 | Subalternos | 1.166,70 | 4.139,40 |
| 7 | Auxiliares administrativos | 1.166,70 | 4.139,40 |
| | Cuántía diaria | €/día | €/día |
| 8 | Oficiales de 1ª y 2ª | 38,89 | 137,98 |
| 9 | Oficiales de 3ª y especialistas | 38,89 | 137,98 |
| 10 | Peones | 38,89 | 137,98 |
| 11 | Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional | 38,89 | 137,98 |
| | | Tope mínimo €/+ | Tope máximo €/+ |
| | Contingencias profesionales para todas las categorías | 1.166,70 | 4.139,40 |

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 | 960,60 | 28,30 | 29,60 | 30,60 |
| Base mínima con 48 años o más | 1.035,90 | | | |
| Base máxima de cotización | 4.139,40 | 27,02 | | |
| Límite con 47 años base inferior a 2.077,80 | 2.113,20 | | | |
| Límite con 48 años o más | 2.113,20 | | | |

Se incrementan las bases mínimas y máximas de cotización, artículo 106.6 de la Ley 22/2021 de 28 de diciembre de PGE para 2022 y Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo.

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 2021 y administradores sociales cotizarán en 2022 por una base mínima cuya cuantía se ha fijado en 1.234,80 €.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------|-------------|-------------|-------------|------------|
| Diario | 30,00 € | 31,66 € | 31,66 € | 33,33 € |
| Mensual | 900,00 € | 950,00 € | 950,00 € | 1.000,00€ |
| Anual | 12.600,00 € | 13.300,00 € | 13.300,00 € | 14.000,00€ |

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se incrementa en 2022 a 579,02 € mensuales. DA 101 de la Ley 22/2021 de 28 de diciembre de PGE para 2022.

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 2022 el interés legal se mantiene en un 3,00 %.

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) incrementado en una sexta parte, artículo 270.3 del RDL 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS, según la siguiente escala:

| Trabajador | Porcentaje IPREM | Importe máximo (en €) |
|-------------------------|------------------|-----------------------|
| Ningún hijo a cargo | 175 % | 1.182,16 |
| Un hijo a cargo | 200 % | 1.351,04 |
| Dos o más hijos a cargo | 225 % | 1.519,92 |

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 2022

| Cuantías mínimas anuales (en €), en 14 pagas | Con cónyuge a cargo | | Sin cónyuge | |
|--|-----------------------------------|------------------------|-------------|-----------|
| | Con cónyuge a cargo | Con cónyuge no a cargo | | |
| Jubilación | con 65 años | 12.467,00 | 9.590,00 | 10.103,80 |
| | menor de 65 años | 11.688,60 | 8.934,80 | 9.452,80 |
| Incapacidad permanente | gran invalidez | 18.701,20 | 14.385,00 | 15.156,40 |
| | absoluta o 65 años | 12.467,00 | 9.590,00 | 10.103,80 |
| Viudedad | con cargas familiares | 11.688,60 | | |
| | con 65 años o discapacidad =>65 % | 10.103,80 | | |
| | de 60 a 64 años | 9.452,80 | | |
| | menor de 60 años | 7.655,20 | | |
| Orfandad | por beneficiario | 3.089,80 | | |
| Favor de familiares | por beneficiario | 3.089,80 | | |
| SOVI | vejez, invalidez y viudedad | 6.470,80 | | |

PENSIÓN MENSUAL MÁXIMA: 2.819,18 € (14 pagas)

Pensión mensual máxima Jubilación Activa RDL 5/2013 (50 %): 1.409,59 € (14 pagas)

| Modalidad | Norma legal | Objeto | Duración | Prórroga | Período de prueba |
|---|--|---|---|--|---|
| Indefinido | ET (art. 15.1) 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 |
| Prácticas | ET (art. 11.1) según redacción de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, modificado 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 mismo 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 |
| Formación y aprendizaje | ET (art. 11.2) 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 |
| 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 | | |
| 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 |

| Forma | Requisitos de la empresa | Requisitos del trabajador | Especialidades |
|---|---|---|--|
| 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. El importe no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo del período anterior resultase un número de días superior, que no podrá superar las 42 mensualidades. |
| 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. |
| 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 o 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 |
| 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 |
| 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 |

| Modalidad | Norma legal | Objeto | Duración | Prórroga | Período de prueba | Forma | Requisitos de la empresa | Requisitos del trabajador | Especialidades |
|--|--|--|---|--|---|---|---|---|---|
| Fijo - Discontinuo | ET (art. 16) Ley 12/2001, de 9 de julio. | 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 desarrollado 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 periodos 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. 15.1a)) 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. 15.1b) 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 período 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. Modificación DT5° RD-ley 32/2021 | Los trabajadores que en un periodo de 24 meses sean contratados por un plazo superior a 18 meses, mediante 2 o más contratos temporales, tomándose a efectos del cómputo el contrato vigente el 31/12/2021, 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, adquirirán la condición de trabajadores fijos. | | | | | Así mismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT. | | | |
| De interinidad | ET (art. 15.1c)) 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 periodos 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 | | | |

| Modalidad | Norma legal | Objeto | Duración | Prórroga | Período de prueba |
|---|--|---|---|--|---|
| Indefinido | ET (art. 15.1) 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 |
| Prácticas | ET (art. 11.1) según redacción de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, modificado 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 mismo 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 |
| Formación y aprendizaje | ET (art. 11.2) 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 |
| 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 | | |
| 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 |

| Forma | Requisitos de la empresa | Requisitos del trabajador | Especialidades |
|---|---|---|--|
| 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. El importe no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo del período anterior resultase un número de días superior, que no podrá superar las 42 mensualidades. |
| 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. |
| 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 o 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 |
| 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 |
| 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 |

| Modalidad | Norma legal | Objeto | Duración | Prórroga | Período de prueba |
|--|--|--|---|---|---|
| Fijo - Discontinuo | ET (art. 16) Ley 12/2001, de 9 de julio. | 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 |
| De relevo | RD 1132/2002, de 31 de octubre desarrollado 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 periodos anuales si el trabajador jubilado continúa en la empresa | No | El mismo que para el contrato indefinido |
| Obra o servicio determinado | Modificado por DT4º del RD-ley 32/2021 de 28 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 6 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 |
| Eventual por circunstancias de la producción | ET (art. 15.2) modificado por Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021. Modificado por DT4º del RD-ley 32/2021 de 28 de diciembre | Atender a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. | No podrá tener una duración superior a 6 meses | Una sola prórroga, siempre que no sobrepase la duración máxima de 6 meses | 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 |
| Encadenamiento de contratos. Modificación DT5º RD-ley 32/2021 | Los trabajadores que en un periodo de 24 meses sean contratados por un plazo superior a 18 meses, mediante 2 o más contratos temporales, tomándose a efectos del cómputo el contrato vigente el 31/12/2021, 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, adquirirán la condición de trabajadores fijos. | | | | |
| De interinidad | ET (art. 15.1c) 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 periodos 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 |

| Forma | Requisitos de la empresa | Requisitos del trabajador | Especialidades |
|---|---|---|---|
| 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 |
| 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 |
| 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 | | | No puede modificarse la duración máxima de 6 meses. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio. |
| Por escrito, si su duración es superior a 4 semanas y si es a tiempo parcial. Deberá constar con precisión y claridad la causa que justifique la duración y el trabajo a desarrollar. | | | No puede modificarse la duración máxima de 6 meses. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio |
| Así mismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT. | | | |

| Modalidad | Norma legal | Objeto | Duración | Prórroga | Período de prueba |
|---|--|--|---|--|---|
| Indefinido | ET (art. 15.1) 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 |
| Contrato para la obtención de la práctica profesional | ET (art. 11.1) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021 RD 488/98, de 27 de marzo y Ley 3/2012, de 6 de julio | Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación y particularmente la dirigida a la digitalización, innovación o sostenibilidad, así como los requisitos que deben cumplirse para su celebración. | No inferior a 6 meses ni superior a 1 año. Los convenios colectivos podrán determinar su duración dentro de estos límites. Se computarán los períodos trabajados en la misma o distinta empresa para la misma titulación o certificado profesional. Las situaciones de I.T., nacimiento, adopción, etc. interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. | Se entenderá prorrogado automáticamente si se ha concertado por duración inferior a la máxima, no ha mediado denuncia o prórroga expresa y el trabajador sigue prestando servicios. | No podrá ser superior a un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba. |
| Contrato de formación en alternancia | ET (art. 11.2) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021 RD 1529/2012, de 8 de noviembre | Compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos de formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición, características de la formación y financiación de la actividad formativa, así como los requisitos que deben cumplirse para su celebración. | La prevista en el plan o programa de formación, con un mínimo de 3 meses y máximo de 2 años. Las situaciones de I.T., nacimiento, adopción, etc. interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. | Siempre que no se haya obtenido el título o certificado de profesionalidad, podrá prorrogarse el contrato de acuerdo entre las partes sin superar la duración máxima de 2 años. Se entenderá prorrogado automáticamente si se ha concertado por duración inferior a la máxima y no ha mediado denuncia o prórroga expresa y el trabajador sigue prestando servicios | No existe periodo de prueba |
| 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. Modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021 | 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 en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación. | 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 |

| Forma | Requisitos de la empresa | Requisitos del trabajador | Especialidades |
|---|--|---|---|
| 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. El importe no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo del período anterior resultase un número de días superior, que no podrá superar las 42 mensualidades. |
| Por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas y las actividades de tutoría. Podrá celebrarse el contrato a tiempo parcial | Ningún trabajador podrá estar contratado en la misma, o distinta empresa, por tiempo superior al máximo previsto. Los títulos de grado, máster y doctorado no se considerarán la misma titulación. La misma empresa no podrá contratar por tiempo superior a los máximos previstos para formación, aunque se trate de distinta titulación o certificado. | Estar en posesión de título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado de formación profesional, o título equivalente a enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Que no hayan transcurrido más de 3 años desde su obtención, o 5 años cuando se concierte con una persona con discapacidad. No podrá suscribirse si el trabajador ha realizado actividad profesional o formativa en la empresa más de tres meses. | La retribución del trabajador será la fijada en convenio para estos contratos, o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones realizadas. En ningún caso puede ser inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia, ni al SMI en proporción al tiempo trabajado. Se computará la duración de las prácticas a efectos de antigüedad. No podrán realizarse horas extraordinarias salvo las previstas en el art 35.3 del ET. A la finalización del contrato se expedirá un certificado del contenido de la práctica realizada. |
| Por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando su contenido y las actividades de tutoría. Podrá celebrarse el contrato a tiempo parcial | Solo podrá celebrarse un contrato formativo por cada ciclo, Formación Profesional, titulación universitaria, certificado de profesionalidad o del Catálogo de EFSNE. Podrán formalizarse contratos con varias empresas en base al mismo ciclo, FP o del Catálogo de EFSNE, siempre que respondan a distintas actividades de estos y sin que la duración máxima de todos los contratos exceda de 2 años. Si se han prestado servicios con anterioridad para la misma empresa durante un período superior a 6 meses, no podrá celebrarse un contrato formativo Se podrá solicitar al SEPE información sobre contrataciones previas bajo esta modalidad y su duración. | Mayores de 16 años y hasta los 30 años cuando se suscriba el contrato en el marco de certificados de profesionalidad 1 y 2. No se aplicará ese límite de edad para personas con discapacidad o trabajadores en situación de exclusión social. | Los centros que impartan la formación o estudios elaborarán los planes formativos individuales junto con la empresa. Se nombrará un tutor tanto en el centro donde se cursen los estudios como en la empresa. La empresa facilitará información sobre las contrataciones vinculadas a un único ciclo a la RLT. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 % durante el primer año y al 85 % durante el segundo año. La retribución será la prevista en convenio colectivo, o en su defecto no inferior al 60% durante el primer año ni al 75% el segundo año de la fijada para su grupo profesional y en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No podrán realizarse horas complementarias, horas extraordinarias, ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos. |
| Por escrito | | | El empresario solo podrá exigir horas complementarias si lo hubiera pactado con el trabajador que no podrán exceder el 30%. 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. La conversión de trabajo a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial tendrá carácter voluntario para el trabajador. |

| Modalidad | Norma legal | Objeto | Duración | Prórroga | Período de prueba |
|---|--|--|---|---|--|
| Fijo - Discontinuo | ET (art. 16) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021. | Realización de trabajos de naturaleza estacional, actividades productivas de temporada; trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados; actividades realizadas al amparo de contratos mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. También podrá celebrarse entre una ETT y el trabajador contratado para ser cedido. | Indefinida | No | El mismo que para el contrato indefinido |
| De relevo | RD 1132/2002, de 31 de octubre desarrollado 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 periodos anuales si el trabajador jubilado continúa en la empresa | No | El mismo que para el contrato indefinido |
| Obra o servicio determinado | DEROGADO por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021 | | | | |
| Contrato por circunstancias de la producción | ET (art. 15.2) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre | Atender por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones aun tratándose de la actividad normal de la empresa, que generan un desajuste temporal. Se incluyen las oscilaciones derivadas de las vacaciones anuales. | Máxima de 6 meses. Por convenio colectivo se podrá ampliar la duración máxima a un año | Una sola prórroga, siempre que no se haya superado el máximo legal o convencional | El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concierta por tiempo inferior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa. |
| | | Atender situaciones ocasionales, previsibles, que tengan una duración reducida y delimitada | Máximo de 90 días en el año natural, que no podrán ser utilizados de manera continuada | | |
| Encadenamiento de contratos art. 15.5 ET | Los trabajadores que en un periodo de 24 meses sean contratados por un plazo superior a 18 meses, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, 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, adquirirán la condición de trabajadores fijos. También será de aplicación en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial. | | | | |
| Contrato para la sustitución de persona trabajadora | ET (art. 15.3) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre | Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; para completar la jornada reducida de otros trabajadores amparada en causas legales o convencionales; para cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. 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. |

| Forma | Requisitos de la empresa | Requisitos del trabajador | Especialidades |
|---|---|---|---|
| Por escrito y deberá reflejar la duración de la actividad, la jornada y su distribución horaria, sin perjuicio de su concreción al realizar el llamamiento por escrito u otro medio que deje constancia de la notificación al trabajador con las condiciones de la incorporación. | Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa se establecerán los criterios por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. | | La empresa trasladará anualmente a la RLT un calendario con la previsión de llamamientos. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar la celebración a tiempo parcial de estos contratos y la obligación de que la empresa elabore un censo anual. Podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía a satisfacer por las empresas por fin de llamamiento. Las personas trabajadoras tienen derecho a que se calcule la antigüedad teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, con la excepción de aquellas circunstancias que objetivamente puedan acreditar que se aplique otro tratamiento. |
| 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 |
| Por escrito y especificando con precisión la causa y las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. | | | Por convenio colectivo de ámbito sectorial, puede modificarse la duración hasta un máximo de un año. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio. |
| Por escrito, identificando en el contrato los días y las concretas situaciones. No será causa de este contrato los trabajos realizados en el marco de contratos, subcontratos o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual de la empresa | | | A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio. En el último trimestre de año se trasladará a la RLT una previsión de estos contratos. |
| Así mismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT. | | | |
| Por escrito, especificando el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Podrá iniciarse como máximo 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida para garantizar el desempeño adecuado del puesto. | | | El trabajador no tiene derecho a indemnización alguna |

FIESTAS LABORALES 2022. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

(*) 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 66/2021, de 23 de junio, por el que se determina el Calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022 (B.O.C. de 5-07-2021) dispone que: en las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote, La Graciosa y Tenerife, las fiestas laborales serán, además, las siguientes: en El Hierro: el 24 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: el 16 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 3 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves; en Lanzarote y La Graciosa: 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 EMT/138/2021, de 25 de junio, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2022 (D.O.G.C de 30 de junio de 2021) dispone que: en el territorio de Arán, 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 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Arán).



La información contenida en este Vademécum está actualizada hasta el 30/03/2022. 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.

**A CORUÑA**

lcg@auren.es
+34 981 908 229

ALICANTE

alc@auren.es
+34 965 208 000

BARCELONA

bcn@auren.es
+34 932 155 989

BILBAO

bio@auren.es
+34 946 071 515

CARTAGENA

sjv@auren.es
+34 968 120 382

**LAS PALMAS DE
GRAN CANARIA**

lpa@auren.es
Asesores
+34 928 260 777
Auditores
+34 928 373 506

MADRID

mad@auren.es
+34 912 037 400

MÁLAGA

agp@auren.es
+34 952 127 000

MURCIA

sjv@auren.es
+34 968 231 125

PALMA

pmi@auren.es
Asesores
+34 971 710 047
Auditores
+34 971 725 772

SEVILLA

svq@auren.es
+34 954 286 096

VALENCIA

vlc@auren.es
+34 963 664 050

VALLADOLID

vll@auren.es
+34 983 379 048

VIGO

vgo@auren.es
+34 986 436 922

ZARAGOZA

zaz@auren.es
+34 976 468 010



www.auren.com

Member of



Alliance of
independent firms