



Laboral

Vademécum



auren.com

2023

Laboral

Vademécum

2023

Índice

Tipos de cotización para 2023	4
Permisos retribuidos	4 y 5
Bases de cotización régimen general 2023	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 2023	7
Modalidades de contratación	
Contratos de trabajo vigentes celebrados antes de 31 de diciembre de 2021	8, 9, 10 y 11
Contratos de trabajo vigentes 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 2023. Comunidades Autónomas	20, 21 y 22

TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2023

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

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

* Nuevo tipo de cotización de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

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 122 de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 y Orden PCM/74/2023 de 20 de enero.

Los contratos temporales de duración inferior a 30 días tendrán una cotización adicional de 27,53 euros a cargo del empresario a la finalización del mismo.

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 y 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 de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, yernos y 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 RDL 6/2019)	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 RDL 6/2019)	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 2023

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	4.495,50
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.351,20	4.495,50
3	Jefes administrativos y de taller	1.175,40	4.495,50
4	Ayudantes no titulados	1.166,70	4.495,50
5	Oficiales administrativos	1.166,70	4.495,50
6	Subalternos	1.166,70	4.495,50
7	Auxiliares administrativos	1.166,70	4.495,50
	Cuantía diaria	€/día	€/día
8	Oficiales de 1ª y 2ª	38,89	149,85
9	Oficiales de 3ª y especialistas	38,89	149,85
10	Peones	38,89	149,85
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	38,89	149,85
		Tope mínimo €/+	Tope máximo €/+
	Contingencias profesionales para todas las categorías	1.166,70	4.495,50

El RD 99/2023 de 14 de febrero 2023 fija el SMI para 2023 e incrementa la base mínima de cotización. Está pendiente la publicación de la nueva Orden de cotización actualizando la base mínima al SMI para 2023, la base mínima quedaría establecida en 1.260 euros/mes y 42,00 euros/diarios con efectos del 1 de enero.

La base máxima de cotización se incrementa para el año 2023, artículo 122 de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de PGE para el año 2023 y Orden PCM/74/2023 de 20 de enero de 2023.

COTIZACIÓN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS. BASES Y TIPOS

TRAMOS DE RENDIMIENTOS NETOS		TRAMOS BASE DE COTIZACION. Base mínima-Base máxima Euros/mes
TABLA GENERAL		
1	>= 1.166,7 y <= 1.300 €	950,98 - 1.300
2	> 1.300 y <= 1.500 €	960,78 - 1.500
3	> 1.500 y <= 1.700 €	960,78 - 1.700
4	> 1.700 y <= 1.850 €	1.013,07 - 1.850
5	> 1.850 y <= 2.030 €	1.029,41 - 2.030
6	> 2.030 y <= 2.330 €	1.045,75 - 2.330
7	> 2.330 y <= 2.760 €	1.078,43 - 2.760
8	> 2.760 y <= 3.190 €	1.143,79 - 3.190
9	> 3.190 y <= 3.620 €	1.209,15 - 3.620
10	> 3.620 y <= 4.050 €	1.274,51 - 4.050
11	> 4.050 y <= 6.000 €	1.372,55 - 4.139,40
12	> 6.000 €	1.633,99 - 4.139,40
TABLA REDUCIDA		
1	<= 670 €	751,63 - 849,66
2	> 670 y <= 900 €	849,67 - 900
3	> 900 y <= 1.166,70 €	898,69 - 1.166,70

TIPOS DE COTIZACIÓN		
% contingencias comunes (28,30) +% mecanismo equidad intergeneracional (0,60), con y sin cobertura de incapacidad temporal	% con cobertura IT (0,66) + incapacidad permanente, muerte y supervivencia (0,64)	% incluyendo cese actividad (0,90) y formación profesional (0,10)
28,90	30,20	31,20
27,34	-	-

Se incrementan las bases mínimas y máximas de cotización aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos, artículo 122.6 de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de PGE para 2023 y Orden PCM/74/2023 de 20 de enero de 2023.

Las cuotas para la cobertura de accidente de trabajo y enfermedades profesionales se calculan aplicando a la base elegida los porcentajes fijados en la tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los trabajadores que no tengan cubierta esta protección efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10 %.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	2020	2021	2022	2023
Diario	31,66 €	31,66 €	33,33 €	33,33 €
Mensual	950,00 €	950,00 €	1.000,00 €	1.080,00 €
Anual	13.300,00 €	13.300,00 €	14.000,00 €	15.120,00 €

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se incrementa en 2023 a 600,00 € mensuales. DA 90 de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de PGE para el 2023.

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 2023 el interés legal se incrementa a un 3,25 %.

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	60 % 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 %	1.225,00
Un hijo a cargo	200 %	1.400,00
Dos o más hijos a cargo	225 %	1.575,00

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 2023

Cuantías mínimas anuales (en €), en 14 pagas		Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge
Jubilación	con 65 años	13.526,80	10.406,20	10.963,40
	menor de 65 años	12.682,60	9.695,00	10.256,40
Incapacidad permanente	gran invalidez	20.290,20	15.610,00	16.445,80
	absoluta o total con 65 años	13.526,80	10.406,20	10.963,40
Viudedad	con cargas familiares	12.682,60		
	con 65 años o discapacidad =>65 %	10.963,40		
	de 60 a 64 años	10.256,40		
	menor de 60 años	8.306,20		
Orfandad	por beneficiario	3.353,00		
Favor de familiares	por beneficiario	3.353,00		
SOVI	vejez, invalidez y viudedad	7.021,00		

PENSIÓN MENSUAL MÁXIMA: 3.058,81€ (14 pagas)
Pensión mensual máxima Jubilación Activa RDL 5/2013 (50 %): 1.529,41 € (14 pagas)

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Período de prueba
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 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
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
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 establecidas 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
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

Forma	Requisitos de la empresa	Requisitos del trabajador	Especialidades
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
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
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

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CONTRATOS DE TRABAJO VIGENTES CELEBRADOS ANTES DE 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Período de prueba
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 parcialmente continúa en la empresa	No	El mismo que para el contrato indefinido
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
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.				
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

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CONTRATOS DE TRABAJO VIGENTES CELEBRADOS ANTES DE 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Forma	Requisitos de la empresa	Requisitos del trabajador	Especialidades
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 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			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
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 identificando al trabajador sustituido y la causa de la sustitución			

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CONTRATOS DE TRABAJO VIGENTES CELEBRADOS A PARTIR DE 31 DE DICIEMBRE DE 2021 Y HASTA EL 30 DE MARZO DE 2022

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Período de prueba
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 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
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
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

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CONTRATOS DE TRABAJO VIGENTES CELEBRADOS A PARTIR DE 31 DE DICIEMBRE DE 2021 Y HASTA EL 30 DE MARZO DE 2022

Forma	Requisitos de la empresa	Requisitos del trabajador	Especialidades
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
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

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CONTRATOS DE TRABAJO VIGENTES CELEBRADOS A PARTIR DE 31 DE DICIEMBRE DE 2021 Y HASTA EL 30 DE MARZO DE 2022

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 parcialmente continúa en la empresa	No	El mismo que para el contrato indefinido
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.				
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 períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadaptivo 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

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CONTRATOS DE TRABAJO VIGENTES CELEBRADOS A PARTIR DE 31 DE DICIEMBRE DE 2021 Y HASTA EL 30 DE MARZO DE 2022

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
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 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
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 administrativos, 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
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, 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 período 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 período 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, subcontratas 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

DÍA	FESTIVIDAD	Andalucía	Aragón	Asturias	Islas Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla-La Mancha
Enero								
2	Lunes siguiente a Año Nuevo	**	**	**				
6	Epifanía del Señor	**	**	**	**	**	**	**
Febrero								
21	Martes de Carnaval							
28	Día de Andalucía	***						
Marzo								
1	Día de les Illes Balears				***			
20	Lunes siguiente a San José							
Abril								
6	Jueves Santo	**	**	**	**	**	**	**
7	Viernes Santo	*	*	*	*	*	*	*
10	Lunes de Pascua				***			
21	Fiesta del Eid Fitr.							
24	Lunes siguiente a San Jorge/ Día de Aragón		***					
Mayo								
1	Fiesta del Trabajo	*	*	*	*	*	*	*
2	Fiesta de la Comunidad de Madrid							
17	Día de las Letras Gallegas							
30	Día de Canarias					***		
31	Día de Castilla-La Mancha							***
Junio								
8	Corpus Christi							***
9	Día de la Región de Murcia							
9	Día de La Rioja							***
24	San Juan							
29	Fiesta del Sacrificio-Eidul Adha							***
29	Fiesta del Sacrificio-Aid Al Adha							***
Julio								
25	Santiago Apóstol/Día Nacional de Galicia							
28	Día de las Instituciones de Cantabria						***	
Agosto								
5	Nuestra Señora de África							
15	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 Comunitat 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	*	*	*	*	*	*	*
26	San Esteban							

Castilla y León	Cataluña	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
**						**					
**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Febrero											

Marzo											
					**						
Abril											
**			**	**	**	**	**	**	**	**	**
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	***	***					***	***	***		***
Mayo											
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Junio											

	***	***							***		
										***	***
Julio											
**				**			**	**			
Agosto											
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Septiembre											

Octubre											
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Noviembre											
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

(*) 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 156/2022, de 30 de junio, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2023 (B.O.C. de 12-07-2022) 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 25 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: el 15 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 9 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/81/2022, de 21 de abril, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2023 (D.O.G.C de 28 de abril de 2022) 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 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Aragón). Asimismo, dispone que: de las trece fiestas mencionadas en el apartado a) (las transcritas en el cuadro precedente) habrá una, a escoger entre el 6 de enero (Reyes), el 10 de abril (lunes de Pascua Florida), el 24 de junio (San Juan) y el 26 de diciembre (San Esteban), que tendrá el carácter, de recuperable. Las otras doce serán de carácter retribuido y no recuperable.
3. En la Ciudad Autónoma de Ceuta, el Decreto de la Presidenta Acctal. de la Ciudad de Ceuta, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la ciudad de Ceuta para el año 2023, dispone que: se añade una fiesta más, con carácter recuperable, al máximo de catorce, por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales para poder establecer una de las fiestas tradicionales de la ciudad de Ceuta, siendo la siguiente: día 2 de septiembre Día de Ceuta.



Laboral

Vademécum

2023

La información contenida en este Vademécum está actualizada hasta el día 08/03/2023. 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@aren.es
+34 981 908 229

ALICANTE

alc@aren.es
+34 965 208 000

BARCELONA

bcn@aren.es
+34 932 155 989

BILBAO

bio@aren.es
+34 946 071 515

CARTAGENA

sjv@aren.es
+34 968 120 382

**LAS PALMAS DE
GRAN CANARIA**

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

MADRID

mad@aren.es
+34 912 037 400

MÁLAGA

agp@aren.es
+34 952 127 000

MURCIA

sjv@aren.es
+34 968 231 125

PALMA

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

SEVILLA

svq@aren.es
+34 954 286 096

VALENCIA

vlc@aren.es
+34 963 664 050

VALLADOLID

vll@aren.es
+34 983 379 048

VIGO

vgo@aren.es
+34 986 436 922

ZARAGOZA

zaz@aren.es
+34 976 468 010



aren.com

Member of



Alliance of
independent firms