



# Manual Laboral 2024



**otGir**  
assessors laborals



**VÀZQUEZ**  
**ADVOCATS**

ABOGADOS / LAWYERS



---

**Carrer Ultònia 9, 1er.4a.**

**17002 Girona**

**[www.Giroconsultors.com](http://www.Giroconsultors.com)**

## PRESENTACIÓ

Al Manual Laboral oferim continguts d'actualitat i d'aplicació habitual en l'àmbit de les Relacions Laborals i de Seguretat Social amb la finalitat i objectiu que sigui una eina i guia d'informació pràctica per tots aquells professionals i empresaris que gestionen el dia a dia de les empreses.

Ahora de la seva elaboració mantenim i actualitzem tots aquells continguts que entenem d'imprescindible consulta, com ara les obligacions empresarials en matèria de cotització de Seguretat Social, les diferents opcions que ens ofereix el marc normatiu en les modalitats de contractació laboral o aquelles situacions vinculades en l'extinció de la relació laboral.

Cal destacar que en matèria de pensions es fa referència als imports mínims i màxims per a cada supòsit. També es recull totes aquelles novetats que afecten els treballadors autònoms i del règim especial de treballadors/es de la llar.

Així mateix, és necessari recordar la necessitat de tenir en compte totes aquelles obligacions de caràcter rellevant i d'obligat compliment per la gran majoria de les empreses com ara una òptima gestió de la prevenció de riscos laborals, el registre de la jornada laboral o els plans d'igualtat.

Finalment i en qualsevol de les situacions que es puguin donar, abans de prendre qualsevol decisió sobre els continguts d'aquest Manual Laboral 2024, els recomanem contactar amb els nostres professionals a fi i efecte de tenir el més adequat assessorament i poder prendre la millor de les decisions amb encert i èxit.

## ÍNDIX

### I. CONTRACTACIÓ LABORAL

- **Bonificacions o reduccions a la contractació laboral**
  - **Persones amb discapacitat**
  - **Treballadors procedents ETT**
  - **Conciliació de la vida personal, laboral i familiar**
  - **Manteniment ocupació**
  - **Treballadors aturats de llarga durada**
  - **Formació en alternança a joves menors de 30 anys**
  - **Conversió en contractes de relleu**
  - **Contractació de personal investigador**
- **Contractes de durada determinada i de relleu**
- **Contracte a temps parcial**
- **Contracte fix discontinu**
- **Contracte de treball a distància**
- **Contractes formatius**

### II. MESURES DE FLEXIBILITAT I EXTINCIÓ

### III. GUIA D'INDEMNITZACIONS

### IV. EL SALARI

- **Salari mínim interprofessional**
- **IPREM**
- **Retribució en espècie**

### V. SEGURETAT SOCIAL

- **Gestió de la incapacitat temporal**
- **Cotització en règim general**
- **Treballadors autònoms**
- **Empleats de la llar**
- **Pensions**

### VI. LLUITA CONTRA EL FRAU A LA SEGURETAT SOCIAL

### VII. OBLIGACIONS AMB RELLEVÀNCIA LABORAL

### VIII. CALENDARI DE FESTES LABORALS

## I. CONTRACTACIÓ LABORAL

### BONIFICACIONS/REDUCCIONS A LA CONTRACTACIÓ LABORAL

#### **Bonificacions i Reduccions a la Contractació de Persones amb Discapacitat**

Contracte Indefinit per a persones amb discapacitat

**Quantia anual** de la bonificació:

#### **Discapacitat**

- Menors de 45 anys: homes, 4.500 euros; dones, 5.350 euros.
- Majors de 45 anys: homes i dones, 5.700 euros.

#### **Discapacitat Severa**

- Menors de 45 anys: homes, 5.100 euros; dones, 5.950 euros.
- Majors de 45 anys: homes i dones, 6.300 euros.

**Durada:** durant la vigència del contracte.

**Conversió:** durant la vigència del contracte.

**Vigència** de la mesura: indefinida.

Persones amb capacitat intel·lectual límit

**Quantia:** bonificació d'128 euros/mes.

**Durada:** 4 anys.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

Contracte Temporal de Foment de l'Ocupació per a persones amb discapacitat  
Inscrits com a demandants d'ocupació.

**Quantia anual** de la bonificació:

#### **Discapacitat**

- Menors de 45 anys: homes, 3.500 euros; dones: 4.100 euros.
- Majors de 45 anys: homes, 4.100 euros; dones: 4.700 euros.

## Discapacitat Severa

**Quantia anual** de la bonificació:

- Menors de 45 anys: homes, 4.100 euros; dones, 4.700 euros.
- Majors de 45 anys: homes: 4.700 euros; dones. 5.300 euros.

**Durada:** durant la vigència del contracte.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

Contractes Formatius (Adquisició de la pràctica Professional i Formació en Alternança) celebrats amb persones amb discapacitat

**Quantia:** bonificació del 50% de la quota empresarial per contingències comunes.

**Durada:** durant la vigència del contracte.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

Conversió de Contractes Temporals de Foment de l'Ocupació, Contractes per a l'Adquisició de la Pràctica Professional i de Formació en Alternança en Empreses Ordinàries per a persones amb discapacitat

**Quantia anual** de la bonificació:

## Discapacitat

- Menors de 45 anys: homes, 4.500 euros; dones, 5.350 euros.
- Majors de 45 anys: homes i dones, 5.700 euros.

## Discapacitat Severa

- Menors de 45 anys: homes, 5.100 euros; dones, 5.950 euros.
- Majors de 45 anys: homes i dones, 6.300 euros.

**Durada:** durant la vigència del contracte.

**Conversió:** durant la vigència del contracte.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

## **Bonificacions i Reduccions a la Contractació de Treballadors Procedents d'ETT**

Contracte indefinit per l'empresa usuària de persones treballadores procedents d'una ETT que haguessin estat contractats sota la modalitat de Formació en Alternança

### **Quantia:**

**Homes:** 128 euros/mes.

**Dones:** 147 euros/mes.

**Durada:** 3 anys.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

Persones en situació d'exclusió social amb caràcter general

**Quantia:** contracte indefinit, 128 euros/mes.

**Durada:** 4 anys.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

## **Bonificacions i Reduccions a para la Conciliació de la Vida Personal, Laboral i Familiar**

Contractes de durada determinada que se celebrin amb persones aturades per substituir a persones treballadores en determinats suposats (risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, naixement i cura del menor o la menor o exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant)

Inscrits com a demandants d'ocupació i menors de 30 anys.

**Quantia:** 366 euros/mes.

**Durada:** mentre duri la substitució.

Contractes de substitució per substituir a treballadores víctimes de violència de gènere i víctimes de violència sexual que hagin suspès el seu contracte exercitant el seu dret a la mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball

Bonificacions en la cotització de les persones treballadores substituïdes durant les situacions de naixement i cura del menor o la menor, exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural

**Quantia:** 366 euros/mes.

**Durada:** mentre duri la substitució.

## Bonificacions i Reduccions per al Manteniment de l'Ocupació

Major de 65 anys amb 38 anys i 6 mesos de cotització efectiva a la Seguretat Social i contracte indefinit (nou o vigent) o tenir 67 anys i 37 anys de cotització. Reducció del 100 % de la quota empresarial per contingències comunes, excepte incapacitat temporal. Si el treballador no té l'antiguitat necessària en complir l'edat, l'exempció s'aplica des del compliment del requisit.

**Durada:** indefinida.

Contractació indefinida de persones treballadores readmeses després d'haver cessat en l'empresa per incapacitat permanent total o absoluta

La contractació indefinida que suposi la **readmissió** de persones treballadores que haguessin cessat en l'empresa per incapacitat permanent total o absoluta, segons els supòsits legalment previstos.

També d'aplicació en els supòsits de persones majors **de 55 anys amb incapacitat** permanente reincorporades a la seva empresa en una altra categoria, així com de persones majors d'aquesta edat que recuperen la seva capacitat i poguessin ser contractades per una altra empresa.

**Quantia:** 138 euros/mes, sempre que la citada readmissió no respongui a un dret de les persones treballadores a reincorporar-se al lloc de treball.

**Durada:** 2 anys.

Les empreses, excloses les pertanyents al sector públic, dedicades a activitats enquadrades en els **sectors de turisme, així com els de comerç i hostaleria**, sempre que es trobin vinculats a aquest sector del turisme, que generin activitat productiva en els mesos de febrer, març i novembre de cada any i que iniciïn i/o mantinguin en alta durant aquests mesos l'ocupació de les persones treballadores amb contractes de caràcter fix-discontinuu.

**Quantia:** 262 euros/mes (exclusivament els mesos de febrer, març i novembre).

**Durada:** indefinida.

**Canvi de lloc de treball** per risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural, així com en els supòsits de malaltia professional

Treballadores que per raó de risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural (article 26 de la Llei 31 / 1995 ), així com per raó de malaltia professional siguin destinades a un lloc o funció compatible amb el seu estat.



**Quantia:** 138 euros/mes.  
**Durada:** durant el canvi de lloc.

## **Bonificacions i Reduccions per al Contracte Indefinit o Temporal Dirigits a Col·lectius Específics**

### **Treballadors aturats de llarga durada**

Contractació indefinida de persones aturades i inscrites en l'oficina d'ocupació almenys dotze mesos en els divuit mesos anteriors a la contractació

**Quantia:**  
Homes menors d'anys: 45 110 euros/mes.  
Dones menors d'anys: 45 128 euros/mes.  
Homes majors d'anys: 45 128 euros/mes.  
Dones majors d'anys: 45 128 euros/mes.

**Durada:** 3 anys.  
**Vigència de la mesura:** indefinida.

Bonificació per la contractació indefinida o la incorporació com persona sòcia en la cooperativa o societat laboral de persones que realitzen formació pràctica en empreses

La contractació indefinida o la incorporació com persona sòcia en la cooperativa o societat laboral de les persones que desenvolupin formació pràctica en les empreses per part de l'empresa on les realitzi, ja sigui a la finalització o durant el desenvolupament de la mateixa. Per al cas d'incorporació com persona sòcia en la cooperativa, la citada bonificació només serà aplicable quan aquesta entitat hagi optat per un règim de Seguretat Social propi de persones treballadores per compte d'altri.

**Quantia:** 138 euros/mes.  
**Durada:** Durant tres anys.  
**Vigència de la mesura:** indefinida o durant tota la vigència del contracte si es tracta de persones amb discapacitat.

Contracte indefinit de persones joves amb baixa qualificació beneficiaris del Sistema Nacional de Garantia Juvenil

Persones joves menors de 30 anys amb baixa qualificació i que siguin beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

Es consideraran persones joves amb baixa qualificació aquelles que no hagin aconseguit els estudis corresponents al títol de Batxillerat o Cicle Formatiu de Grau Mitjà del sistema de Formació Professional, d'acord amb la declaració que realitzin referent a això en la seva inscripció en el fitxer del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.

**Quantia:** 275 euros/mes.

**Durada:** tres anys.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

## **Contracte per a la Formació en Alternança a joves menors de 30 anys**

Persones joves que figurin registrades en els serveis públics d'ocupació com a demandants de serveis d'ocupació en situació laboral d'aturades.

Aquestes bonificacions no seran aplicable en els contractes de formació en alternança quan se subscriuguin en el marc de programes públics mixtos d'ocupació-formació.

**Quantia:** 91 euros/mes. Així mateix, el citat contracte donarà dret a una bonificació de 28 euros/mes en les quotes de la persona treballadora a la Seguretat Social i pels conceptes de recaptació conjunta.

**Durada:** durant la vigència del contracte.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

Bonificacions a la formació en alternança

L'activitat formativa en l'àmbit laboral, vinculada al contracte de formació en alternança, quan, en els termes que es determini reglamentàriament, sigui desenvolupada en l'àmbit de l'empresa donarà dret a bonificacions en les quotes empresarials de la Seguretat Social per al finançament dels costos de la formació rebuda per la persona treballadora contractada.

**Quantia:** Quantia màxima que resulti de multiplicar el mòdul econòmic establert reglamentàriament per un nombre d'hores equivalent al 35% de la jornada durant el primer any del contracte, i el 15% de la jornada el segon.

Quan el contracte de formació en alternança es formalitzi amb persones beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, la quantia màxima de les bonificacions que podrà aplicar-se l'empresa per al finançament dels costos de formació serà la que resulti de multiplicar el corresponent mòdul econòmic per un nombre d'hores equivalent al 50% de la jornada durant el primer any del contracte, i del 25% de la jornada el segon.

Totes les empreses que realitzin contractes de formació en alternança es podran aplicar una bonificació per costos derivats de tutorització de les persones treballadores amb una quantia màxima de 1,5 euros per alumne o alumna i hora de tutoria, amb un màxim de 40 hores per mes i alumne o alumna. En el supòsit d'empreses de menys de cinc persones treballadores la bonificació addicional tindrà una quantia màxima de 2 euros per alumne o alumna i hora de tutoria, amb un màxim de 40 hores per mes i alumne o alumna. Tals bonificacions per costos de tutorització s'aplicaran sobre la quota empresarial de Formació Professional i es finançaran amb càrrec a la quota de formació professional.

**Durada:** durant la vigència del contracte.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

## **Bonificacions i Reduccions després de la conversió d'un contracte en Indefinit**

Conversió de contractes Formatius (Contracte per a la Formació en Alternança i Contracte Formatiu per a l'Obtenció de la Pràctica Professional)

La transformació en indefinits de contractes formatius (Contracte per a la Formació en Alternança i Contracte Formatiu per a l'Obtenció de la Pràctica Professional) a la finalització de la seva durada inicial o prorrogada, qualsevol que sigui la data de la seva celebració, donarà dret a una bonificació en la cotització.

**Quantia:**

- Homes: 128 euros/mes.
- Dones: 147 euros/mes.

**Durada:** 3 anys.

**Vigència de la mesura:** Indefinida.

## **Conversió de contractes de Relleu**

La transformació en indefinits de contractes de relleu, qualsevol que sigui la data de la seva celebració, donarà dret a una bonificació en la cotització.

**Quantia:**

- Homes: 55 euros/mes.
- Dones: 73 euros/mes.

**Durada:** 3 anys.

**Vigència de la mesura:** Indefinida.

# Manual Laboral 2024

Conversió de Contractes Temporals de Foment de l'Ocupació, Contractes per a l'Adquisició de la Pràctica Professional i de Formació en Alternança en Empreses Ordinàries per a persones amb Discapacitat

**Quantia anual** de la bonificació:

Discapacitat

- Menors de 45 anys: Homes, 4.500 euros, dones, 5.350 euros.
- Majors de 45 anys: Homes i dones, 5.700 euros.

Discapacitat Severa

- Menors de 45 anys: Homes, 5.100 euros, dones, 5.950 euros.
- Majors de 45 anys: Homes i dones, 6.300 euros.

**Durada:** durant la vigència del contracte.

**Conversió:** durant la vigència del contracte.

**Vigència de la mesura:** indefinida.

Bonificació per la transformació en contractes fixos–discontinus de contractes temporals subscrits amb persones treballadores per compte d'altri agràries

La transformació de contractes temporals en el contracte per temps indefinit fix–discontinu regulat en l'article 16 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, donarà dret, a una bonificació en la cotització, quan la citada transformació correspongui a contractes temporals subscrits amb persones treballadores per compte d'altri agràries incloses en el Sistema Especial per a Treballadors per compte d'altri Agraris.

La transformació en indefinits de contractes de relleu, qualsevol que sigui la data de la seva celebració, donarà dret a una bonificació en la cotització.

**Quantia:**

- Homes: 55 euros/mes.
- Dones: 73 euros/mes.

**Durada:** 3 anys.

**Vigència de la mesura:** l'aplicació de les bonificacions es limitarà a les transformacions de contractes temporals en el contracte per temps indefinit fix–discontinu que es realitzin durant els dos primers anys posteriors a l'entrada en vigor d'aquest reial decret llei.

## **Bonificació per la contractació de personal investigador sota la modalitat de contracte predoctoral**

Contractació de personal investigador sota la modalitat de contracte predoctoral establerta en l'article 21 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

**Quantia:** 115 euros/mes.

**Durada:** Durant la vigència del contracte.

Bonificació en la cotització empresarial a la Seguretat Social del personal investigador

Contractació indefinida, per empreses dedicades a activitats de recerca i desenvolupament i innovació tecnològica, entenen com a tals les activitats descrites respectivament en l'article 34.1.a) i 35.2.a) de la Llei 27/2014, de 27 de novembre, de l'Impost de societats, de personal per a la realització amb caràcter exclusiu i per la totalitat del seu temps de treball.

**Quantia:** Bonificació del 40 per 100 sobre la quota empresarial a la seguretat social per contingències comunes.

La contractació de persones investigadores joves, entenen per tals aquelles que siguin menors de 30 anys, i la contractació de dones investigadores donarà, respectivament, dret a una bonificació addicional d'un 5 per 100, sent aquestes acumulables, en el seu cas, entre si.

**Durada:** 3 anys.

## CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA I DE RELLEU

### EVENTUAL PER CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

**Objecte** **A)** L'increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, àdhuc tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos en l'article 16 . 1 (fixes discontinus) o **B)** per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes previstos.

---

**Durada** 6 mesos dins d'un període de 12 mesos. Els convenis col·lectius sectorials poden establir una durada superior, que en cap cas podrà superar 12 mesos. Es pot concertar una única pròrroga, sense que en cap cas es pugui superar la durada màxima. Si no hi ha denúncia ni pròrroga expressa, el contracte s'entendrà prorrogat tàcitament fins a la seva durada màxima. En cas B) anterior, un màxim de 90 dies dins l'any

---

**Formalització** Per escrit. Haurà de constar amb precisió i claredat la causa o circumstància que ho justifiqui.

---

**Extinció** A l'expiració del temps convingut.

---

### SUBSTITUCIÓ

**Objecte** Substituir treballadors amb reserva del lloc de treball, o per cobrir un lloc durant un procés de selecció.

---

**Durada** El temps que duri l'absència del treballador substituït amb dret a la reserva del lloc de treball.

---

**Formalització** Sempre per escrit, especificant amb claredat i precisió el caràcter de la contractació, identificant al treballador substituït i la causa de la substitució. Únicament podrà celebrar-se a temps parcial, si el treballador substituït estigués contractat a temps parcial o per a completar la jornada reduïda d'algunes situacions i col·lectius.

---

**Extinció** Per la reincorporació del treballador substituït, o venciment del termini legal establert per a la reincorporació; per extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball, o 3 mesos en els processos de selecció.

## CONTRACTE DE RELLEU

**Objecte** Es concerta amb un treballador aturat inscrit en l'oficina d'ocupació, o amb un contracte de durada determinada en la mateixa empresa, per substituir un treballador que es jubila parcialment.

**Durada** Per temps indefinit, o pel temps que falti al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació. Si el treballador jubilat parcial continués treballant després d'arribar a l'edat de jubilació, el contracte de relleu podrà prorrogar per períodes anuals. Si el jubilat redueix jornada al 75%, el contracte haurà de durar com a mínim el que resti al treballador jubilat per a arribar a l'edat ordinària de jubilació + 2 anys.

**Formalització** Sempre per escrit. Es podrà concertar a jornada completa o a temps parcial amb una jornada, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada amb el treballador substituït.

**Extinció** En el moment de complir el treballador substituït l'edat de jubilació. Si es produís el cessament del treballador rellevista, l'empresa l'ha de substituir en el termini de 15 dies. En el cas d'incompliment de les obligacions previstes, l'empresa ha d'abonar a l'entitat gestora l'import de la prestació de jubilació meritada des d'aquest moment.

## DISPOSICIONS COMUNES ALS CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA

Es consideren per temps indefinit els contractes celebrats en frau de llei.

\* A la finalització del contracte –excepte els de substitució– el treballador tindrà dret a una indemnització de:

**12 dies de salari per any de servei.** També contracte de relleu temporal d'acord amb la jurisprudència vigent.

\* Límit a la concatenació de contractes:

Els treballadors que en un període de **30 mesos** haguessin estat contractats durant un termini superior a **24 mesos**, amb o sense solució de continuïtat, **per al mateix o diferent lloc de treball amb la mateixa empresa o grup d'empreses, mitjançant dos o més contractes temporals, directament o a través d'ETT**, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.

No es computen, a aquests efectes, els contractes formatius (de pràctiques i de formació), els contractes de relleu i els d'interinitat.

L'empresari ha de facilitar per escrit al treballador, en els deu dies següents al compliment dels terminis indicats, un document justificatiu sobre la seva nova condició de treballador fix de l'empresa.



## CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

**Objecte** És el que té lloc quan s'acorda la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any inferior a la jornada d'un treballador a temps complet comparable: treballador de la mateixa empresa a temps complet, o si no, inferior a la jornada prevista al conveni col·lectiu d'aplicació.

**Durada** Per temps indefinit, o durada determinada.

**Formalització** S'haurà de formalitzar necessàriament per escrit. Hauran de figurar el nombre d'hores contractades i la seva distribució. Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es considera subscript a jornada completa, excepte prova en contra.

**Jornada** La realització d'**Hores Complementàries** exigirà un pacte específic, que només es podrà formalitzar en contractes amb jornades no inferiors a 10 hores setmanals. Les hores complementàries no podran excedir el 30% de les hores pactades. Els convenis col·lectius podran fixar un altre percentatge màxim, sense superar el 60% de les hores contractades.

**L'empresa** pot oferir al treballador la realització d'**hores complementàries d'acceptació voluntària**, amb un límit màxim del 15% de la jornada pactada, ampliable fins al 30% per conveni col·lectiu.

Els treballadors a temps parcial **no poden fer hores extraordinàries**.

**Registre** La jornada dels treballadors a temps parcial **es registrarà dia a dia** i es totalitzarà mensualment, lliurant còpia al treballador, juntament amb el rebut de salaris, del resum de totes les hores realitzades en cada mes, tant les ordinàries com les complementàries.

**L'empresa** ha de conservar els resums mensuals dels registres de jornada durant un període mínim de **quatre anys**.

## CONTRACTE FIX DISCONTINU

- És el que se celebra per temps indefinit per realitzar treballs que tinguin el caràcter de fixos discontinus i tant si es repeteixen en certs períodes d'execució, determinats o no, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. També per a treballs estacionals o de temporada o en execució de contractes mercantils o administratius en activitats ordinàries de l'empresa.
- Els treballadors fixos discontinus seran cridats en l'ordre i la forma que estableixin els convenis col·lectius.
- Aquest tipus de contracte ha de tenir lloc obligatòriament per escrit i en el model oficial.

## CONTRACTE DE TREBALL A DISTÀNCIA

- Es considera treball a distància quan la prestació de l'activitat laboral es realitzi de manera preponderant en el domicili del treballador o al lloc lliurement elegit per aquest, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.
- L'acord del treball a distància es formalitzarà sempre per escrit. Haurà d'incloure la compensació per les despeses de teletreball.
- El treballador tindrà els mateixos drets, llevat dels que siguin inherents al treball presencial:
  - a) Retribució establerta d'acord amb el seu grup professional i funcions.
  - b) Formació i promoció professional.
  - c) Protecció adequada en matèria de prevenció de riscos laborals.
  - d) Als efectes de representació col·lectiva, han d'estar adscrits a un centre de treball concret.

## CONTRACTES FORMATIUS

### CONTRACTE PER A L'OBTENCIÓ DE LA PRÀCTICA PROFESSIONAL

- Es podrà concertar amb els que estiguin en possessió de títol universitari, FP de grau mitjà o superior, o de **certificat de professionalitat**, dins dels tres anys següents a la finalització dels estudis. No pot subscriure's amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins de l'empresa per un temps superior a 3 mesos.
- La seva durada no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 1 any. Es podran acordar una pròrroga, llevat disposició contrària en el conveni col·lectiu.
- Les situacions d'IT, risc durant l'embaràs, maternitat, paternitat o adopció i risc durant la lactància i violència de gènere, interrompen el còmput de la durada del contracte.
- Cap treballador podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa o diferent empresa per temps superior a 1 any en virtut de la mateixa titulació o certificat de professionalitat. Tampoc es podrà estar contractat en pràctiques en la mateixa empresa per al mateix lloc de treball per temps superior a 1 any, encara que es tracti de diferent titulació o diferent certificat de professionalitat.
- És necessari incorporar un pla formatiu associat al contracte.

### CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA

- El contracte pot celebrar-se amb persones que manquin de la qualificació professional reconeguda per les titulacions o certificats requerits per a concertar un contracte formatiu per a l'obtenció de pràctica professional. Sense perjudici de l'anterior, es poden realitzar contractes vinculats a estudis de formació professional o universitària amb persones que posseeixin una altra titulació sempre que no hagi tingut un altre contracte formatiu previ en una formació del mateix nivell formatiu i del mateix sector productiu.
- La seva durada no podrà ser inferior a 3 mesos ni superior a 2 anys.. Les situacions d'IT, risc durant l'embaràs, maternitat, paternitat o adopció i risc durant la lactància i violència de gènere, interrompen el còmput de la durada del contracte.

# Manual Laboral 2024

- El temps de treball efectiu, que haurà de ser compatible amb el dedicat a les activitats formatives, no podrà ser superior al 65% durant el primer any, o al 85% durant el segon. Els treballadors no poden fer hores extraordinàries ni complementàries, ni treball nocturn, ni treball a torns.
- El treballador tindrà dues persones tutores: una determinada per l'empresa i l'altre pel centre formatiu. L'empresa, segons el cas, també pot oferir la formació teòrica. En qualsevol cas, els centres de formació professional, les entitats formatives acreditades o inscrites i els centres universitaris, en el marc dels acords i convenis de cooperació, elaboraran, amb la participació de l'empresa, els plans formatius individuals on s'especifiqui el contingut de la formació, el calendari i les activitats i els requisits de tutoria per al compliment dels seus objectius.
- Només podrà celebrar-se un contracte de formació en alternança per cada cicle formatiu de formació professional i titulació universitària, certificat de professionalitat o itinerari d'especialitats formatives del Catàleg d'Especialitats Formatives del Sistema Nacional d'Ocupació.

## II. MESURES DE FLEXIBILITAT I EXTINCIÓ

| MESURES DE FLEXIBILITAT  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
|  | Matèries  | Causas  | Caràcter  | Indemnització  |
| Modificació substancial de les condicions de treball "Permanent" | Jornada Horari<br>Sistema de retribució<br>Quantia salarial<br>Sistemes de treball<br>Funcions  | Econòmiques<br>Tècniques<br>Organitzatives<br>Productives   | Individual: fins a 9 treballadors<br>Preavis 15 dies                              | Opció treballador<br>Extinció<br>20 dies per any MÀXIM:<br>9 mesos   |
|  |   |   | Col·lectiu: 10 o més treballadors<br>Període Consultes: 15 dies<br>Preavis 7 dies |  |
| Suspensió del contracte<br>Reducció de la jornada de treball     | Tècniques, Org., Product.<br>Econòmiques: disminució persistent nivell d'ingressos ordinaris o vendes; dos trimestres consecutius respecte als mateixos trimestres any anterior | Dies / hores no Treballades   | Col·lectiu  | Procediment  |
|  |   |   | Completa  | EXPEDIENT DE REGULACIÓ D'OCCUPACIÓ   |
| Inaplicació de condicions del Conveni Col·lectiu "transitoria"   | Jornada Horari<br>Règim de treball<br>Quantia salarial<br>Sistemes de treball<br>Funcions<br>milions voluntàries de prestacions de Seguretat Social                             | Causas  | Durada màxima   | Procediment  |
|  |   |   | Fins a l'vigència Conveni Col·lectiu  | Període de consultes amb els representants dels Treballadors<br>Comunicació Comissió Paritària / Autoritat laboral |
| MESURES D'EXTINCIÓ   |   |   |   |  |
| Acomiadament individual  | Fins a 9 treballadors<br>en un període de 90 dies   | Tècniques Organitzatives productives econòmiques:<br>Tres trimestres consecutius de disminució d'ingressos respecte als mateixos trimestres de l'any anterior | Preavis   | Indemnització  |
|  |   |   | 15 dies<br>Cartes individuals   | 20 dies per any amb MÀXIM 12 mensualitats  |
| Acomiadament col·lectiu  | 10 o més treballadors   | Causas  | Procediment   | Indemnització  |
|  |   | Les mateixes que a l'individual   | ERE   | 20 dies per any amb MÀXIM 12 mensualitats  |

## III. GUIA D'INDEMNITZACIONS

| INDEMNITZACIONS   |                                 |                     |
|---|---------------------------------|---------------------|
| Causa extinció contracte  | Indemnització<br>Dies de Salari | Import màxim        |
| Mutu acord  | No                              | No                  |
| Les consignades vàlidament al contracte   | No                              | No                  |
| Expiració del temps convingut   | 12 dies per any                 | No                  |
| Dimissió del treballador  | No                              | No                  |
| Invalidesa permanent del treballador  | No                              | No                  |
| Mort del treballador  | 15 dies                         | No                  |
| Jubilació del treballador   | No                              | No                  |
| Mort, jubilació o invalidesa permanent de l'empresari   | 1 Mes                           | No                  |
| Extinció personalitat jurídica de l'empresari   | 20 dies per any                 | 12 mensualitats     |
| Força major   | 20 dies per any                 | 12 mensualitats     |
| Acomiadament col·lectiu (ERO)   | 20 dies per any                 | 12 mensualitats     |
| Acomiadament objectiu per causes econòmiques, tècniques o productives   | 20 dies per any                 | 12 mensualitats     |
| Acomiadament objectiu per ineptitud sobrevinguda, falta d'adaptació a les modificacions tècniques., falta de dotació pressupostària en entitats sense ànim de lucre | 20 dies per any                 | 12 mensualitats     |
| Incompliment contractual greu de l'empresari  | 33 dies per any (*)             | 24 mensualitats (*) |
| Acomiadament disciplinari procedent   | No                              | No                  |
| Acomiadament disciplinari improcedent   | 33 dies per any (*)             | 24 mensualitats (*) |
| Trasllat. Opció treballador si resulta perjudicat.  | 20 dies per any                 | 12 mensualitats     |
| Modificació substancial condicions de treball (jornada, horari, salari, funcions). Opció treballador si resulta perjudicat.   | 20 dies per any                 | 9 mensualitats      |
| Acomiadament objectiu improcedent a treballadors amb Contracte de Foment de la contractació indefinida  | 33 dies per any                 | 24 mensualitats     |

(\*) Contractes anteriors a 12-02-2012: 45 dies per any fins aquesta data. El període posterior, a raó de 33 dies per any. L'import resultant no podrà ser superior a 24 mensualitats, llevat que del període anterior a 12-02-2012 resultés un número de dies superior, en el cas del qual s'aplicarà aquest, amb el límit màxim de 42 mensualitats.

(1) Decret de 2-3-1944. No hi ha unanimitat en els tribunals respecte la vigència o no d'aquesta norma.

## IV. EL SALARI

- Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, o els períodes de descans computables com de treball. En cap cas el salari en espècie pot superar el 30 per 100 de les percepcions salarials del treballador, ni donar lloc a la minorització de la quantia íntegra en diners de l'SMI.

Això vol dir que l'ocupador ha d'abonar als treballadors, almenys la quantia íntegra del salari mínim sempre en diners, però sense poder computar en el salari mínim, com anteriorment es permetia, la valoració de les percepcions en espècie de cap tipus, com ara allotjament o manutenció, entre d'altres.

- No tenen la consideració de salari les quantitats percebudes pel treballador en concepte d'indemnitzacions o bestretes per les despeses realitzades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.

### SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL

|  |                                       |                  |
|--|---------------------------------------|------------------|
| TREBALLADORS SENSE DISTINCIÓ DE SEXE NI EDAT           | 37,80 € / dia                         | 1.134,00 € / mes |
| TREBALLADORS EVENTUALS I TEMPORERS (MENYS DE 120 DIES) | 53,71 € / jornada legal a l'activitat |                  |
| EMPLEATS DE LLAR (QUE TREBALLIN PER HORES)             | 8,87 € / hora efectivament treballada |                  |
| A EFECTES DE COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ                    | 15.876,00 € / any                     |                  |

### INDICADOR PÚBLIC DE RENDA D'EFECTES MÚLTIPLES (IPREM)

|               |            |                                  |                     |
|---------------|------------|----------------------------------|---------------------|
| IPREM DIARI   | 20,00 €    | Substitució referència SMI anual |                     |
| IPREM MENSUAL | 600,00 €   | General                          | Amb exclusió pagues |
| IPREM ANUAL   | 7.200,00 € | 8.400,00 €                       | 7.200,00 €          |

L'Indicador Públic de Renda d'efectes Múltiples (IPREM) s'utilitza com a indicador o referència del nivell de renda que serveix per a determinar la quantia de determinades prestacions o per accedir a determinats beneficis, prestacions o serveis públics, substituint a l'SMI en aquesta funció. Es mantenen els mateixos imports que a l'any 2023.

## RETRIBUCIÓ EN ESPÈCIE

Tindran la consideració de retribucions en espècie la utilització, consum o obtenció, per a fins particulars, de béns, drets o serveis de forma gratuïta o per preu inferior al normal de mercat, tot i que no suposin una despesa real per a qui les concedeixi.

Si l'empresa fa lliurament de diners en metàl·lic al treballador perquè ell mateix adquireixi els béns o serveis, la retribució es considerarà dinerària. Així mateix, no hi ha retribució en espècie quan l'ús dels béns o dels serveis ho és exclusivament per a finalitats laborals.

Per a la seva quantificació a efectes d'indemnització s'apliquen els criteris de valoració fixats per la normativa fiscal de l'IRPF.

### **Modalitats de salari en espècie, entre d'altres:**

- Gaudi d'habitatge.
- Utilització o lliurament de vehicles.
- Ús de plaça de garatge.
- Prestacions en concepte de manutenció, allotjament, viatges de turisme i similars.
- Les contribucions o aportacions satisfetes per l'empresa en Plans de Pensions o sistemes de previsió social alternatius, o en virtut de contractes d'assegurança de dependència.
- Les primes o quotes satisfetes en virtut de contracte d'assegurança, excepte les assegurances d'accident laboral o responsabilitat civil.
- Les quantitats destinades a satisfer despeses d'estudis del subjecte passiu o familiars.



## Tenen la consideració de retribucions del treball en espècie **EXEMPTES** a efectes fiscals:

- Les primes o quotes satisfetes a entitats asseguradores per a la cobertura de malaltia, quan es compleixin els següents límits i requisits següents:
  - a) Que la cobertura inclogui el treballador, cònjuge i descendents.
  - b) Que les primes o quotes no excedeixin els **500 euros anuals** per beneficiari. L'excés constituirà retribució en espècie subjecta. . El límit és de 1.500 euros anuals si la persona coberta (de les indicades a l'apartat a) anterior és discapacitada).
- Els lliuraments de productes a preus rebaixats que es realitzin en cantines o menjadors d'empresa, o economats de caràcter social. Si s'utilitzen fórmules indirectes, mitjançant vals de menjar, targetes o qualsevol altre mitjà electrònic de pagament, aquestes no podran superar els **11 euros diaris**, i haurà de tributar l'excés.
- La utilització de béns o serveis destinats a serveis socials i culturals del personal. S'inclou la prestació de primer cycle d'educació infantil als fills dels treballadors, així com la seva contractació amb tercers degudament autoritzats.
- El lliurament gratuït o per preu inferior al normal de mercat d'accions o participacions de la mateixa empresa, o de societats que formin part del mateix grup, a **treballadors en actiu**, sota les condicions següents:
  - a) L'exclusió es limita a **12.000 euros** anuals a cada treballador.
  - b) L'oferta s'ha de fer en idèntiques condicions per a tots els treballadors.
  - c) Els treballadors, conjuntament amb el seu cònjuge i familiars fins a 2n grau, no poden tenir una participació superior al **5%**.
  - d) Els títols s'han de mantenir, almenys, durant **3 anys**.
  - e) Des de l'1-1-2023, l'exempció és de 50.000 €/anuals quan les accions o participacions es concedeixin a treballadors d'empreses emergents (L 28/2022). En aquest cas, no és necessari que l'oferta es realitzi en les mateixes condicions per a tots els treballadors, sent suficient que la mateixa s'efectuï dins de la política retributiva general de l'empresa i contribueixi a la participació dels treballadors en aquesta última.

- f) El pagament del servei públic de transport col·lectiu de viatgers amb la finalitat d'afavorir el **desplaçament dels empleats entre el seu lloc de residència i el centre de treball**, amb un **límit anual de 1.500 euros** per treballador.

Tenen la mateixa consideració les fórmules indirectes mitjançant el lliurament de targetes o mitjans de pagament electrònics que puguin **utilitzar-se exclusivament per a l'adquisició de títols de transport públic col·lectiu**, que no podrà excedir de **136,36 euros mensuals** per treballador, a més:

- Han d'estar numerades, expedides de forma nominativa i en elles ha de figurar l'empresa emissora.
- Seran intransferibles.
- No podran abstenir-se, ni de l'empresa ni d'un tercer, el reemborsament del seu import.
- L'empresa ha de portar i conservar relació de les targetes lliurades, amb expressió del nombre de document i la quantia anual posada a disposició de cada empleat.

**No tenen la consideració de rendiments del treball, a efectes fiscals, els conceptes retributius següents:**

- Les quantitats destinades a l'actualització, capaciació o reciclatge del personal empleat, quan siguin exigits pel desenvolupament de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball.
- Les primes o quotes satisfetes per l'empresa en virtut de contracte d'assegurança d'accident laboral o de responsabilitat civil del treballador.

# THIÓ FUSTÉ

**a s s e s s o r s**

C. Migdia, 5 Entl. 1a 17002 Girona  
972 415 390 / 691 708 713  
[thiofuste.cat](http://thiofuste.cat)



 Consultoria Fiscal  
i Financera

C/ Güell 42 • 17180 Vilablareix (Girona)

Tels: 638 000 630 • 972 299 816

[a.raboso@asesocintegral.com](mailto:a.raboso@asesocintegral.com)

[j.urtos@asesocintegral.com](mailto:j.urtos@asesocintegral.com)



# CONSULTORIA INFORMÀTICA



CONSULTORIA



SERVEI TÈCNIC



HARDWARE



ESCIO - CRM



COMUNICACIÓ



OFICINA VIRTUAL



CIBERSEGURETAT

*Som el teu partner  
Tecnològic*

AGENTS DE KIT DIGITAL



TRUCA'NS  
872 000 926





# INNGERA

## CONSULTORIA D'INNOVACIÓ

POTENCIEM LA COMPETITIVITAT  
D'EMPRESES I PERSONES  
A TRAVÉS DE LA INNOVACIÓ

### SERVEIS

- DISSENY PLA ESTRATÈGIC D'INNOVACIÓ
- GESTIÓ DE LA INNOVACIÓ
- EXECUCIÓ PROJECTES EN FASE IDEACIÓ,  
MADURACIÓ I VALIDACIÓ
- INNOVACIÓ OBERTA
- CULTURA I ORGANITZACIÓ
- AUDITORIA DE LA INNOVACIÓ
- TALLERS I FORMACIÓ

## V. SEGURETAT SOCIAL

### GESTIÓ DE LA INCAPACITAT TEMPORAL

RD 625/2014

Ordre ESS 1187/2015

#### ➤ Declaracions mèdiques de Baixa, Confirmació i Alta

Els informes mèdics de baixa i confirmació s'estendran atenent al període de durada que estimi el facultatiu que els emeti. A aquests efectes l'INSS ha elaborat una taula de durada òptima per als diferents processos patològics, així com el grau d'incidència en les diferents activitats laborals.

S'estableixen quatre grups de processos en funció de la durada estimada:

- a) Molt curta: inferior a 5 dies naturals.
- b) Curta: de 5 a 30 dies naturals.
- c) Mitjana: de 31 a 60 dies naturals.
- d) Llarga: de 61 o més dies naturals.

EXPEDICIÓ DELS INFORMES MÈDICS, EN FUNCIÓ DE LA DURADA ESTIMADA:

| DURADA ESTIMADA DEL PROCÉS                            | Primer comunicat de confirmació de la baixa  | Successius parts de confirmació de la baixa        |
|---|--|--|
| <b>Processos molt curts: menys de 5 dies naturals</b> | Part de baixa i part d'alta en el mateix acte mèdic. És possible que la data de baixa sigui la mateixa que la de l'alta ( <b>durada 1 dia</b> ). <b>El treballador pot sol·licitar un nou reconeixement a la data de l'alta. El facultatiu podrà emetre part de confirmació que deixarà sense efecte l'alta prevista</b> | No hi ha   |
| <b>Processos curts: entre 5 i 30 dies naturals</b>    | No excedirà en més de 7 dies naturals a la data de baixa inicial   | Diferència no superior a 14 dies naturals entre si |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>Processos llargs: entre 31 i 60 dies naturals</b>    | No excedirà en més de 7 dies naturals a la data de baixa inicial          | Diferència no superior a 28 dies naturals entre si |
| <b>Processos molt llargs: de 61 o més dies naturals</b> | En cap cas excedirà en més de 14 dies naturals a la data de baixa inicial | Diferència no superior a 35 dies naturals entre si |

## ➤ **Obligacions relatives a la tramitació dels informes mèdics durant els primers 365 dies de la baixa**

Desde l'1 d'abril de 2023 el treballador ja no ha de lliurar la còpia de l'empresa de la seva comunicació de baixa, confirmació i alta d'IT (Reial Decret 106/2022, de 27 de desembre). En aquest sentit, el facultatiu mèdic ja no expedeix aquestes còpies per a l'empresa. Independentment d'això, és raonable que l'empresa exigeixi al treballador que comunicui que està de baixa, en llaures a la bona fe contractual, sempre exigible, i amb la finalitat de poder organitzar el treball per part de l'empresa.

L'empresa ha de transmetre les dades econòmiques i laborals del treballador a l'INSS a través del sistema RED, amb caràcter immediat i, en tot cas, dins el termini màxim de **3 dies hàbils** a partir de la recepció de la baixa mèdica (recepció que ara té lloc mitjançant els fitxers FIE). L'incompliment d'aquesta obligació podrà constituir, si escau, una infracció sancionable de caràcter lleu. Els informes mèdics en suport paper han de ser conservats per les empreses durant un termini de 4 anys, comptat des de la data de la presentació telemàtica.

Aquesta transmissió no és obligatòria si el treballador no pertany al cap col·lectiu respecte del qual l'empresa no tingui obligació d'incorporar-se al sistema RED.

No obstant, aquelles empreses que col·laborin en la gestió de la prestació d'IT per contingències professionals, en règim de col·laboració voluntària, sí que han de transmetre els informes de baixa, confirmació i alta respecte les situacions d'IT derivades d'aquestes contingències.

## ➤ **Control de les situacions de baixa mèdica**

**Per les entitats gestores (Mútua o INSS).** Les entitats gestores poden dur a terme actes de comprovació de la incapacitat, basant-se en les dades dels informes mèdics i en els resultats dels reconeixements i proves practicades.



Així mateix, a partir del moment en què assumeixin la gestió de la despesa de la prestació econòmica, poden les Mútues comprovar el manteniment de l'estat de salut que va donar lloc a la situació d'IT. Per a això poden citar al treballador a reconeixement, el qual ha d'aportar el seu historial clínic. La negativa infundada del treballador a sotmetre a aquests reconeixements dona lloc a l'expedició de la proposta d'alta, o l'extinció de la prestació.

Les mútues col·laboradores de la Seguretat Social poden formular propostes motivades d'alta mèdica quan considerin que el treballador ja és apte per al treball, en base a les actuacions de control i seguiment o de les proves diagnòstiques i tractaments terapèutics o de rehabilitació. Aquestes propostes es dirigiran a la Inspecció Mèdica dels serveis públics de salut. Les mútues han de comunicar simultàniament al treballador afectat i l'INSS que s'ha enviat l'esmentada proposta d'alta.

La Inspecció Mèdica està obligada a comunicar a la mútua i l'INSS, **en un termini màxim de 5 dies hàbils** des del següent a la recepció de la proposta d'alta, l'estimació de la mateixa, amb l'emissió de l'alta, o la seva denegació, en aquest cas s'acompanya informe mèdic motivat que la justifiqui. En cas de denegació de l'alta per part de la Inspecció Mèdica, des del 17-5-2023 ja no poden dirigir-se a l'INSS.

**Per l'empresa.** Per la seva banda l'empresari pot verificar l'estat de malaltia o accident del treballador al·legat per justificar la no assistència a la feina mitjançant un reconeixement a càrrec del personal mèdic.. La negativa del treballador a sotmetre al mateix pot determinar la suspensió dels drets econòmics. Si bé, l'accés a la informació sanitària del treballador és reservada, sense que pugui accedir-hi l'empresari sota cap concepte sense consentiment exprés del treballador.

## ➤ **Pagament de la prestació d'IT en treballadors en situació de jubilació parcial**

Supressió del Pagament Delegat. El subsidi d'Incapacitat Temporal, qualsevol que sigui la contingència de la qual derivi, causat per un treballador en situació de jubilació parcial, serà abonat en règim de pagament directe, en tot cas i per la durada que correspongui, per l'entitat gestora.

L'entitat gestora ha de comunicar a l'empresa l'inici de l'abonament del subsidi al treballador en règim de pagament directe, així com la seva finalització.

## ➤ **Situacions especials del IT relacionades amb la salut sexual i reproductiva (L.O. 1/2023)**

La Llei Orgànica 1/2023 ha creat amb vigència des del 1-6-2023, la figura de la situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes amb diferències respecte a la IT. Es reconeixen les següents situacions (LGSS art.169.1.a)):

**a) La baixa laboral en què pugui trobar-se la dona en cas de **menstruació incapacitant secundària****, definida com la situació d'incapacitat derivada d'una dismenorrea generada per una patologia prèviament diagnosticada. Encara que la Llei no aclareix quines són aquestes patologies, l'exposició de motius enumera com a exemples l'endometriosi, miomas, malaltia inflamatòria pelviana, adenomiosis, pòlips endometrials, ovaris poliquístics, o dificultat en la sortida de sang menstrual de qualsevol tipus, podent implicar símptomes com dispareunia, disúria, infertilitat, o sagnats més abundants del normal.

Per a l'accés a la prestació no es requereix període mínim de cotització. El subsidi s'abona a càrrec de la Seguretat Social des del dia de la baixa en el treball.

Cada procés es considera nou, i no com a recaiguda de l'anterior, de manera que no computa a l'efecte del període màxim de durada de la situació d'incapacitat temporal, i de la seva possible pròrroga.

**b) La situació posterior a la interrupció de l'embaràs**, sigui voluntària o no, mentre rebí assistència sanitària pel Servei Públic de Salut i estigui impedida per al treball. Si la interrupció de l'embaràs és deguda a accident de treball o malaltia professional, tindrà la consideració de situació de IT per contingències professionals.

Per a l'accés a la prestació no es requereix període mínim de cotització. El subsidi s'abona a càrrec de la Seguretat Social des de l'endemà de la baixa en el treball. El salari corresponent al dia de la baixa corre íntegrament a càrrec de l'empresari.

**c) La de gestació de la dona des del dia primer de la setmana 39**, tret que es trobi en situació de risc durant l'embaràs.

L'accés a la prestació està condicionat al fet que la dona reuneixi el mateix període de manca exigít per a accedir a la prestació per naixement i cura de menor.

El subsidi s'abona a càrrec de la Seguretat Social des de l'endemà de la baixa en el treball fins a la data del part. El salari corresponent al dia de la baixa corre íntegrament a càrrec de l'empresari.

Durant aquestes situacions es manté l'obligació de cotitzar.

## COTITZACIÓ RÈGIM GENERAL

| CONCEPTES  | EMPRESA | TREBALLADOR | TOTAL  |
|--|---------|-------------|--------|
| Contingències comunes  | 23,60%  | 4,70%       | 28,30% |
| Hores extraordinàries per força major  | 12%     | 2%          | 14%    |
| Hores extraordinàries ordinàries   | 23,60%  | 4,70%       | 28,30% |
| Mecanisme d'equitat intergeneracional (MEI)  | 0,58%   | 0,12%       | 0,70%  |
| Contingències AT i EP  | (1)     |             | (1)    |
| Atur contractació indefinida, inclosos els contractes indefinits a temps parcial i fixos discontinus, contractes de durada determinada a les modalitats de contractes formació en alternança, per a la formació i l'aprenentatge, formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional, de relleu, de substitució i contractes, qualsevol que sigui la modalitat utilitzada, realitzats amb treballadors discapacitats amb un grau conegut de discapacitat no inferior al 33% | 5,50%   | 1,55%       | 7,05%  |
| Atur contractació de durada determinada a temps complet  | 6,70%   | 1,60%       | 8,30%  |
| Atur contractació de durada determinada a temps parcial  | 6,70%   | 1,60%       | 8,30%  |
| Fons de garantia salarial  | 0,20%   |             | 0,20%  |
| Formació professional  | 0,60%   | 0,10%       | 0,70%  |

(1) Tarifa segons CNAE-09

# Manual Laboral 2024

## BASES MÀXIMES I MÍNIMES PER A GRUPS PROFESSIONALS ANY 2024

| GRUP DE COTITZACIÓ | CATEGORIES PROFESSIONALS   | BASES MÍNIMES EUROS / MES | BASES MÀXIMES EUROS / MES |
|--------------------|--|---------------------------|---------------------------|
| 1                  | Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors | 1.847,40                  | 4.720,50                  |
| 2                  | Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats  | 1.532,10                  | 4.720,50                  |
| 3                  | Caps administratius i de Taller  | 1332,90                   | 4.720,50                  |
| 4                  | Ajudants no Titulats   | 1.323,00                  | 4.720,50                  |
| 5                  | Oficials Administratius  | 1.323,00                  | 4.720,50                  |
| 6                  | Subalterns   | 1.323,00                  | 4.720,50                  |
| 7                  | Auxiliars Administratius   | 1.323,00                  | 4.720,50                  |
| GRUP DE COTITZACIÓ | CATEGORIES PROFESSIONALS   | BASES MÍNIMES EUROS / DIA | BASES MÀXIMES EUROS / DIA |
| 8                  | Oficials de primera i de segona  | 44,10                     | 157,35                    |
| 9                  | Oficials de tercera i Especialistes  | 44,10                     | 157,35                    |
| 10                 | Peons  | 44,10                     | 157,35                    |
| 11                 | Treballadors menors de divuit anys, qualsevol que sigui la seva categoria professional                         | 44,10                     | 157,35                    |

## BASES MÍNIMES PER HORES APLICABLES ALS CONTRACTES A TEMPS PARCIAL. ANY 2024

| GRUP DE COTITZACIÓ | CATEGORIES PROFESSIONALS   | BASE MÍNIMA PER HORA EUROS |
|--------------------|--|----------------------------|
| 1                  | Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors | 11,13                      |
| 2                  | Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats  | 9,23                       |
| 3                  | Caps Administratius i de Taller  | 8,03                       |
| 4                  | Ajudants no Titulats   | 7,97                       |
| 5                  | Oficials Administratius  | 7,97                       |
| 6                  | Subalterns   | 7,97                       |
| 7                  | Auxiliars Administratius   | 7,97                       |
| 8                  | Oficials de primera i de segona  | 7,97                       |
| 9                  | Oficials de tercera i Especialistes  | 7,97                       |
| 10                 | Treballadors majors de divuit anys no qualificats  | 7,97                       |
| 11                 | Treballadors menors de divuit anys, qualsevol que sigui la seva categoria professional                         | 7,97                       |

| PECULIARITATS EN LA COTITZACIÓ   |   |
|--|---|
| Condicció  | Condicció Peculiaritat de cotització  |
| Administradors de societats mercantils capitalistes assimilats a compte d'altri  | Exclusió a la cotització del 100% de la quota total per atur i FOGASA   |
| Socis Treballadors i de Treball de Cooperativa   | Exclusió a la cotització del 100% de la quota per FOGASA  |
| Contractes de durada determinada per temps inferior a 30 dies (excepte contractes per substitució, formació i aprenentatge ni formació en alternança)  | 31,22 €   |
| Treballadors per compte d'altri, socis treballadors i de treball, que continuïn treballant més enllà dels 65 anys (si acrediten 38 anys o més cotitzats) o dels 66 anys i 6 mesos (quan acreditin menys de 38 anys de cotització). Art. 152 LGSS | Exclusió a la cotització del 100% excepte per la contingència d'IT per contingències comunes: 1,55%, del que l'1,30% a càrrec de l'empresa i 0,25% a càrrec del treballador |
| Treball compatible amb la pensió (Jubilació Activa). Art. 153 LGSS   | Exclusió 100% cotització, excepte IT i A T – EP<br>Cotització addicional solidaritat 9%<br>(7% empresa i 2% treballador)  |

## COTITZACIÓ DE LES PRÀCTIQUES FORMATIVES O PRÀCTIQUES ACADÈMIQUES EXTERNES INCLOSES EN ELS PROGRAMES DE FORMACIÓ

### Any 2024

Les persones que realitzin pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en programes de formació previstes a la disposició addicional cinquantè segona del Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social quedaran compreses com assimilades a treballadors per compte d'altri en el Règim General de la Seguretat Social, exclosos els sistemes especials d'aquest, llevat que la pràctica o formació es realitzi a bord d'embarcacions i en aquest cas la inclusió es produirà en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors de la Mar.

# Manual Laboral 2024

## Pràctiques formatives no remunerades:

| CONCEPTE                                       | EMPRESA  | TREBALLADOR | TOTAL       |
|--|--|-------------|-------------|
| Contingències Comunes                          | 53,61 €/mes  | 10,69 €/mes | 64,30 €/mes |
| Accidents de Treball i Malalties Professionals | 3,82 €/mes IT (Incapacitat Temporal)<br>3,56 €/mes IMS (Incapacitat Permanent, Mort i Supervivència) |             | 7,38 €/mes  |
| Mecanisme Equitat Intergeneracional (MEI)      |  |             | Exclós      |

Aquesta cotització s'aplicarà també respecte les pràctiques realitzades a l'empara del Reial Decret 1493/2011, de 24 d'octubre, i del Reial Decret 1543/2011, de 31 de octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en empreses. Aquesta cotització s'aplicarà també respecte les pràctiques realitzades a l'empara del Reial Decret 1493/2011, de 24 d'octubre, i del Reial Decret 1543/2011, de 31 de octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en empreses.

## Pràctiques formatives no remunerades:

| CONCEPTE                                       | EMPRESA                             | TREBALLADOR | TOTAL   |
|--|-------------------------------------|-------------|---|
| Contingències Comunes (exclosa IT)             | 2,67 €/dia                          |             | 2,67 €/dia<br>(màxim mensual: 60,76 €)                                |
| Accidents de Treball i Malalties Professionals | 0,17 €/dia (IT)<br>0,16 €/dia (IMS) |             | 0,33 €/dia<br>(màxim mensual: 7,38 €<br>(3,82 € d'IT i 3,56 € d'IMS)) |
| Mecanisme Equitat Intergeneracional (MEI)      |                                     |             | Exclós  |

L'any 2024, per a tots dos casos de pràctiques, a les quotes per contingències comunes els resultarà d'aplicació la reducció del 95 per cent establerta en l'apartat 5.b) de la disposició addicional cinquantesena segona del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, sense que els sigui aplicable uns altres beneficis en la cotització diferents a aquesta reducció. A aquestes reduccions de quotes els resultarà d'aplicació el que s'estableix en l'article 20 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, a excepció del que s'estableix en els seus apartats 1 i 3.

## COTITZACIÓ DE LES RETRIBUCIONS EN ESPÈCIE. REGLES DE VALORACIÓ A L'EFFECTE DE LA SEVA INCLUSIÓ A LA BASE DE COTITZACIÓ DEL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL

La nova redacció del RD-Llei 16/2013 a l'article 109 de la LGSS va establir el principi que "tot cotitza". Mitjançant el RD 637/2014 s'ha procedit al seu desenvolupament reglamentari, i queden determinades les normes de valoració de les diferents retribucions en espècie.

La valoració de les retribucions no dineràries i, per tant, els imports que s'han d'incloure en les bases de cotització dels treballadors, tenen diferents normes de càlcul segons el tipus de bé o servei:

- Pel seu valor en metàl·lic.
- Norma general: "Cost mitjà".
- Mateixa valoració que en la normativa tributària.
- Pel "Cost marginal".

### **La valoració per l'equivalent en metàl·lic s'aplica a:**

- a) Lliurament al treballador d'imports en metàl·lic, o bé vals o xecs per adquirir béns o serveis. Import de les accions o participacions lliurades als treballadors, amb el valor del moment en què s'acorda la concessió.
- b) Primes d'assegurances, aportacions a plans de pensions.
- c) Complementos i millores de les prestacions de la Seguretat Social, excepte prestacions d'incapacitat temporal.

### **La norma del "cost mitjà"**

Forma de valoració que s'ha d'aplicar amb caràcter general a les retribucions en espècie, consistent a determinar el cost mitjà que per a l'empresa suposi el lliurament del bé, dret o servei.

El "cost mitjà" es defineix com el resultat de dividir els costos totals que suposin per a l'empresa el lliurament del bé, dret o servei directament imputables a la retribució entre el nombre de perceptors potencials d'aquest bé, dret o servei.

## La valoració fiscal

S'aplica a la utilització o lliurament d'Habitatge o Vehicle i als Préstecs. L'import a incloure en la base de cotització serà l'establert en les normes tributàries.

## La valoració pel cost marginal

S'aplica exclusivament a la prestació de serveis educatius en empreses dedicades a l'ensenyament. El "cost marginal" es defineix com l'increment del cost total per al centre educatiu directament imputable al servei d'educació d'un alumne addicional.

## NO S'INCLOUEN A LA BASE DE COTITZACIÓ

A més dels imports d'indemnitzacions per acomiadament o cessament i les despeses per locomoció, manutenció i estada, en els límits fixats reglamentàriament, estan exempts de cotització a la Seguretat Social, exclusivament, els conceptes retributius següents:

- Complements de les prestacions de la Seguretat Social per Incapacitat Temporal.
- Despeses d'estudis del treballador finançats directament per l'empresa, quan siguin exigits pel desenvolupament de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball.



| CONCEPTES INCLOSOS I EXCLUSOS DE LA BASE DE COTITZACIÓ  |  |                           |  |  |
|---|--|---------------------------|--|--|
| CONCEPTE  |  |                           | Article 147 de la Llei General de la Seguretat Social                                  |  |
|   |  |                           | IMPORT COMPUTABLE EN BC  |  |
| RETRIBUCIONS EN ESPÈCIE Per norma, conveni col·lectiu o contracte de treball i / o concebudes voluntàriament per les empreses                           | Habitatge  | Propietat del pagador     | Amb valoració cadastral  | 10% del valor cadastral (1) (5% en el cas d'immobles de municipis amb valors cadastrals revisats en els 10 últims períodes impositius) |
|   |  |                           | Pendent valoració cadastral  | 5% del 50% de l'Impost sobre el Patrimoni (1)  |
|   |  | NO propietat del pagador  |  | Cost per al pagador, inclosos tributs  |
|   |  |                           |  | (1) La valoració no pot excedir del 10% del resta de conceptes retributius (article 43.1.1º.a Llei 35/2006)                            |
|   | Vehicle  | Lliurament                |  | Cost adquisició pagador, inclosos tributs  |
|   |  | Ús                        | Propietat pagador  | 20% anual del cost adquisició  |
|   |  |                           | NO propietat pagador   | 20% valor mercat vehicle nou   |
|   |  | Ús i posterior lliurament |  | % que resti per amortitzar, a raó de 20% anual   |
|   | Préstecs amb tipus de interès inferiors al legal dels diners |                           |  | Diferència entre interès pagat i interès legal dels diners vigent  |
|   | Manutenció, hostaltatge, viatges i similars                  |                           |  | Cost per al pagador, inclosos tributs  |
| Despeses d'estudis i manutenció (Estudis particulars del treballador i persones vinculades per parentiu, inclosos els afins, fins el 4t grau inclusive) |  |                           | Cost per al pagador, inclosos tributs  |  |
| Drets de fundadors de societats: Percentatge sobre beneficis de la societat que es reservin els fundadors o promotors pels seus serveis                 |  |                           | Almenys el 35% del capital social que permeti la mateixa participació en els beneficis |  |
| Menyscapes de divisa, desgast útils i eines, adquisició i manteniment roba treball  |  |                           | Import íntegre   |  |
| Percepcions per matrimoni   |  |                           | Import íntegre   |  |

# Manual Laboral 2024

| CONCEPTES INCLOSOS I EXCLUSOS DE LA BASE DE COTITZACIÓ  |  |                |
|---|--|----------------|
| CONCEPTE  | Article 147 de la Llei General de la Seguretat Social  |                |
|   | IMPORT COMPUTABLE EN BC  |                |
| Donacions promocionals: les quantitats en diners o els productes en espècie i lliurat per l'empresari als seus treballadors com a donacions promocionals i, en general, amb la finalitat exclusiva de que un tercer celebri contractes amb aquell | Import íntegre   |                |
| Plus de transport i de distància  | Import íntegre   |                |
| Millores de les prestacions de la Seguretat Social diferents de la incapacitat Temporal (Inclou les contribucions per plans de pensions i sistemes alternatius)   | Import íntegre   |                |
| assignacions assistencials  | Lliurament gratuït o a preu inferior al de mercat de accions o participacions de l'empresa o empreses del grup   | Import íntegre |
|   | Despeses d'estudis del treballador o assimilat disposats per institucions, empresaris o ocupadors i finançats directament per ells per l'actualització, capacitatció o reciclatge del seu personal, quan vinguin exigits pel desenvolupament de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball, fins i tot quan la seva prestació efectiva s'efectuï per altres persones o entitats especialitzades (Es consideraran retribucions en espècie quan aquestes despeses no vinguin exigides pel desenvolupament d'aquelles activitats o característiques i siguin degudes per norma, conveni col·lectiu o contracte de treball) | Exempt         |
|   | Lliuraments de productes a preus rebaixats que es realitzin en cantines o menjadors d'empresa o economats de caràcter social, tenint aquesta consideració les fórmules directes o indirectes de prestació del servei, admeses per la legislació laboral, a les que concorrin els requisits establerts a l'article 45 del Reglament de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques   | Import íntegre |

| CONCEPTES INCLOSOS I EXCLOSOS DE LA BASE DE COTITZACIÓ  |   |  |   |                            |
|---|---|--|---|----------------------------|
| CONCEPTE  |   |  | Article 147 de la Llei General de la Seguretat Social |                            |
|   |   |  | IMPORT COMPUTABLE EN BC                               |                            |
| Utilització dels béns destinats als serveis socials i culturals del personal emprat (espais i locals, degudament homologats per l'administració pública competent, destinats pels empresaris o empleadors a prestar el servei de primer cycle d'educació infantil als fills dels seus treballadors, així com la Contratació d'aquest servei o amb tercers degudament autoritzats) |   |  | Import íntegre  |                            |
| assignacions  | Primes d'assegurances   | Primes de contracte d'AT o responsabilitat civil del treballador                               | Import íntegre  |                            |
|   |   | Primes de contractes d'assegurança per malaltia comuna treballador (més cònjuge i descendents) | Import íntegre  |                            |
|   | La prestació del servei d'educació preescolar infantil, primària, secundària, obligatòria, batxillerat i formació professional, per centres educatius autoritzats als fills de seus empleats, amb caràcter gratuït o pel preu inferior al normal del mercat |  | Import íntegre  |                            |
| despeses de manutenció i estada (dietes)  | Despeses d'estada   |  | excés de l'import justificat (2)                      |                            |
|   | despeses de manutenció  | Pernocta   | En Espanya  | excés de 53,34 € / dia (2) |
|   |   |  | Estranger   | excés de 91,35 € / dia (2) |
|   | NO  |  | En Espanya  | excés de 26,67 € / dia (2) |
|   |   |  | Estranger   | excés de 48,08 € / dia (2) |
|   | Pernocta  | Personal de vol  | En Espanya  | excés de 36,06 € / dia (2) |
| Estranger   |   |  | excés de 66,11 € / dia (2)                            |                            |
| (2) Les despeses normals de manutenció i estada han de haver-se generat a un municipi diferent del lloc del treball habitual del percepcor i del que constitueixi la seva residència, a la quantia i amb l'abast prevists a la normativa reguladora de l'IRPF   |   |  |   |                            |

# Manual Laboral 2024

| CONCEPTES INCLOSOS I EXCLOSOS DE LA BASE DE COTITZACIÓ   |   |  |
|--|---|--|
| CONCEPTE   |   | Article 147 de la Llei General de la Seguretat Social  |
|  |   | IMPORT COMPUTABLE EN BC  |
| Despeses de locomoció  | Segons factura o document equivalent (transport públic) | Exempt   |
|  | Remuneració global (sense justificació import)          | Excés de 0,26 € km recorregut més despeses de peatge i aparcament justificats  |
| Indemnitzacions per mort, trasllats, suspensions   |   | La quantitat que excedeixi el previst a norma sectorial o conveni aplicable  |
| Indemnitzacions per acomiadament o cessament   |   | Excés de la quantia establerta a ET o a la que regula l'execució de sentències, sense que pugui considerar com a tal l'establerta a Conveni col·lectiu (...) |
|  |   | Els imports que excedeixin dels que haurien correspost d'haver-se declarat improcedent l'acomiadament  |
| Prestacions Seguretat Social i millores per incapacitat Temporal   |   | Exempt   |
| Hores extraordinàries, llevat per la cotització per accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social  |   | Exempt   |
| QUALSEVOL ALTRE CONCEPTE RETRIBUTIU ABONAT PELS EMPRESARIS I NO ESMENTAT EXPRESSAMENT ALS APART ATS ANTERIORS  |   | Import íntegre   |
| <p>(3) Els empresaris hauran de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social a cada període de liquidació l'import de tots els conceptes retributius abonats als seus treballadors, amb independència de la seva inclusió o no a la base de cotització a la Seguretat Social i encara que resultin d'aplicació bases úniques</p> |   |  |

## TREBALLADORS AUTÒNOMS

### BASES DE COTITZACIÓ PER A L'ANY 2024

En 2024 canvia la taula de rendiments i bases de cotització conforme a la qual els treballadors autònoms han de triar la seva base de cotització:

|               | Trams de rendiments nets 2024 (€/mes) |                      | Base mínima (€/mes) | Base màxima (€/mes) |
|---------------|---------------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| Taula reduïda | Tram 1                                | ≤ 670                | 735,29              | 816,98              |
|               | Tram 2                                | > 670 y ≤ 900        | 816,99              | 900                 |
|               | Tram 3                                | > 900 y < 1.166,70   | 872,55              | 1.166,70            |
| Taula General | Tram 1                                | ≥ 1.166,70 y ≤ 1.300 | 950,98              | 1.300               |
|               | Tram 2                                | > 1.300 y ≤ 1.500    | 960,78              | 1.500               |
|               | Tram 3                                | > 1.500 y ≤ 1.700    | 960,78              | 1.700               |
|               | Tram 4                                | > 1.700 y ≤ 1.850    | 1.045,75            | 1.850               |
|               | Tram 5                                | > 1.850 y ≤ 2.030    | 1.062,09            | 2.030               |
|               | Tram 6                                | > 2.030 y ≤ 2.330    | 1.078,43            | 2.330               |
|               | Tram 7                                | > 2.330 y ≤ 2.760    | 1.111,11            | 2.760               |
|               | Tram 8                                | > 2.760 y ≤ 3.190    | 1.176,47            | 3.190               |
|               | Tramo 9                               | > 3.190 y ≤ 3.620    | 1.241,83            | 3.620               |
|               | Tram 10                               | > 3.620 y ≤ 4.050    | 1.307,19            | 4.050               |
|               | Tram 11                               | > 4.050 y ≤ 6.000    | 1.454,25            | 4.720,50            |
| Tram 12       | > 6.000                               | 1.732,03             | 4.720,50            |                     |

## Supòsits especials

(OM PJC/51/2024 art.17.3, 4 i 5)

S'estableixen normes especials per a la determinació de la base de cotització en els següents suposats:

- **Familiar d'autònom** (LGSS art.305.2.k); **administrador de societat de capital; soci treballador d'una societat laboral inclosos en el RETA** (LGSS art.305.2.b i e) i **autònom que hagi incomplert les obligacions de presentar la declaració de la renda o de declarar rendiments nets en el règim d'estimació directa**: la base mínima de cotització no pot ser inferior a 1.000 euros.
- En relació amb els **treballadors que ja estiguessin en alta en el RETA a 31-12-2023**, s'estableixen les següents regles:
  - si a 31-12-2023 haguessin sol·licitat un canvi de la seva base de cotització amb efectes des de gener de 2024: la base de cotització serà la sol·licitada sempre que es trobi en algun dels trams de les taules de cotització;
  - si a 31-12-2023 vinguessin cotitzant per una base de cotització superior a la que els correspondria per raó dels seus rendiments: poden mantenir durant l'any 2024 aquesta base de cotització, o una inferior a aquesta, encara que els seus rendiments determinin l'aplicació d'una base de cotització inferior.

## TIPUS DE COTITZACIÓ PER A L'ANY 2024

(Cobertures obligatòries des de l'01.01.2024):

- **Per a les contingències comunes: 28,30%. Reducció del 0,055% a la quota si tenen coberta l'IT en un altre règim de Seguretat Social i opten per no tenir l'IT en el RETA.**
- **Per a les contingències professionals: 1,30%**  
(el 0,66% correspon a la contingència d'incapacitat temporal i el 0,64% a la d'incapacitat permanent, mort i supervivència)
- **Per cessament d'activitat: 0,90%**
- **Per formació professional: 0,10%**
- **Per MEI (Mecanisme Equitat Intergeneracional): 0,70%**

## INFORMACIÓ ADDICIONAL

Els treballadors que, en raó del seu treball per compte d'altri desenvolupat simultàniament, cotitzin, en règim de pluriactivitat durant 2024 per una quantia superior a 16.030,82€, tenint en compte tant les aportacions empresarials com les corresponents al treballador en el RGSS així com les efectuades en el RETA, tenen dret a una devolució del 50% de l'excés en què les seves cotitzacions per contingències comunes ingressades superin l'esmentada quantia, amb el topall del 50% de les quotes ingressades en el RETA, en raó de la seva cotització per les contingències comunes.

La TGSS abonarà el reintegrament que en cada cas correspongui en el termini de 4 mesos des de la regularització, tret que especialitats en la cotització impedeixin efectuar-lo en aquest termini o resulti necessària l'aportació de dades per part de l'interessat.

### Bonificacions i Reduccions al Treball Autònom amb Caràcter General

Contractes de durada determinada que se celebrin amb persones desocupades per a substituir a la persona treballadora autònoma en determinats suposats (risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, naixement i cura del menor o la menor o exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant)

Inscrits com a demandants d'ocupació.

**Quantia:** 366 euros/mes.

**Durada:** mentre duri la substitució.

Treballadors autònoms durant el descans per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural

Els treballadors inclosos en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms o, com a treballadors per compte propi, en el grup primer de cotització del Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors de la Mar, inclosos els socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives enquadrats en aquests règims, durant els períodes de descans per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o risc durant la lactància natural.

**Quantia:** 100% de la quota per contingències comunes resultant d'aplicar a la base mitjana que tingués el treballador en els dotze mesos anteriors a la data

en la qual iniciï aquesta bonificació, el tipus de cotització per a contingències comunes vigent a cada moment, exclòs el corresponent a la incapacitat temporal derivada d'aquestes contingències.

En el cas que el treballador porti menys de 12 mesos d'alta continuada en el Règim Especial de la Seguretat Social de Treballadors per Compte Propi o Autònoms, la base mitjana de cotització es calcularà des de l'última data d'alta, sent el resultat de multiplicar per 30 la quantia resultant de dividir la suma de les bases de cotització entre el nombre de dies d'alta del període d'alta continuada. A l'efecte del càlcul d'aquesta bonificació, la base mitjana es calcularà amb les bases de cotització, provisionals o definitives, existents en el moment de l'aplicació inicial de la bonificació, sense que la quantia de la bonificació sigui objecte de modificació a conseqüència de la regularització de les bases de cotització provisionals a la qual es refereix l'article 308.1.c) del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Aquesta bonificació serà compatible amb l'establerta en el Reial decret llei 11/1998.

**Durada:** La durada serà durant el període de descans.

Familiar col·laborador

Noves altes de familiars col·laboradors de treballadors autònoms en Règim Especial de Treball per compte propi que correspongui: cònjuge, parella de fet i familiars autònoms per \*consanguinitat o afinitat fins al 2º grau inclusivament i, si escau, per adopció.

Sobre la **quota** que resulti d'aplicar sobre la base mínima del tipus corresponent de cotització vigent a cada moment:

- Mesos 1 a 18, bonificació del 50 %.
- Mesos 19 a 24, bonificació del 25 %.

**Durada:** 24 mesos.

Per conciliació de la vida personal i familiar vinculades a la contractació

Treballadors/as autònoms que romanguin d'alta en el RETA i contractin a un treballador/a a temps complet o parcial en els supòsits de:

- a) Per cura de fills menors de 12 anys.
- b) Per tenir al seu càrrec a un familiar, per \*consanguineidad o afinitat fins al segon grau en situació de dependència.
- c) Per tenir al seu càrrec un familiar per \*consanguineidad o afinitat fins al segon grau inclusivament amb discapacitat severa quan aquesta discapacitat estigui degudament acreditada, sempre que dit familiar no exerceixi una activitat retribuïda.



Bonificació de la quota per contingències comunes que resulti d'aplicar a la base mitjana que tingués el treballador/a en els 12 mesos anteriors a la data d'acollir-se a aquestes mesures, del tipus de cotització mínim vigent, segons tipus de contracte.

- Contracte Indefinit: 100 %.
- Contracte a temps parcial: 50 %.

**Durada:** fins a 12 mesos, sempre que es mantingui al treballador contractat durant el temps de gaudi de la bonificació.

Mínim de durada del contracte: 3 mesos.

Treballadors autònoms per inici d'una activitat per compte propi.

Treballadors per compte propi o autònoms que causin alta inicial o que no haguessin estat en situació d'alta en els dos anys immediatament anteriors, a explicar des de la data d'efectes de l'alta, en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms.

També serà aplicable, quan compleixin els requisits en ells establerts, als treballadors per compte propi que quedin inclosos en el grup primer de cotització del Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors del Mar, així com als socis de societats de capital i de societats laborals i als socis treballadors de cooperatives de treball associat que quedin enquadrats en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms o en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors del Mar, dins del grup primer de cotització.

**Quantia:** amb caràcter general, s'aplicarà una quota reduïda per contingències comunes i professionals, a explicar, quedant els treballadors exceptuats de cotitzar per cessament d'activitat i per formació professional.

La quantia anual de la quota reduïda s'establirà en la respectiva Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i la seva distribució entre les referides contingències es determinarà reglamentàriament.

També podrà aplicar-se una quota reduïda durant els següents dotze mesos naturals complets, respecte a aquells treballadors per compte propi els rendiments econòmics del qual nets anuals, en els termes de l'article 308.1.c) del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, siguin inferiors al salari mínim interprofessional anual que correspongui a aquest període.

Quan aquest segon període abasti part de dos anys naturals, el requisit relatiu als rendiments econòmics s'haurà de complir en cadascun d'això.

**Durada:** des de la data d'efectes de l'alta i durant els dotze mesos naturals complets següents.

El dret a les reduccions en la cotització al fet que es refereix aquest article s'extingirà quan els treballadors per compte propi siguin baixa en el Règim Especial de la Seguretat Social dels Treballadors per Compte Propi o Autònoms durant qualsevol dels períodes en què resultin aplicables.

Quan els treballadors per compte propi o autònoms al fet que es refereix aquest article tinguin un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent, o siguin víctimes de violència de gènere o víctimes de terrorisme, els períodes d'aplicació de la quota reduïda al fet que es refereixen els apartats 1 i 2 seran, respectivament, de 24 mesos naturals complets i de 36 mesos naturals complets.

## Reincorporades

Les treballadores autònomes que haguessin cessat en la seva activitat per maternitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment i tutela i tornin a realitzar una activitat per compte propi en els 2 anys següents a la data efectiva de cessament.

**Quantia:** bonificació equivalent del 80 per cent de la quota per contingències comunes resultant d'aplicar a la base mitjana que tinguessin les treballadores en els dotze mesos anteriors a la data en què van cessar en la seva activitat, el tipus de cotització per a contingències comunes vigent a cada moment, exclòs el corresponent a la incapacitat temporal derivada d'aquestes contingències.

**Durada:** durant els 24 mesos següents a la data de reincorporació.

Treballadors autònoms per cura de menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

Treballadors autònoms que siguin beneficiaris de la prestació per a la cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, a la qual es refereix el capítol X del títol II del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

**Quantia:** bonificació del 75 per cent de la quota per contingències comunes que resulti d'aplicar a la base mitjana que tingués el treballador en els dotze mesos anteriors a la data en la qual iniciï aquesta bonificació, el tipus de cotització per a contingències comunes vigent a cada moment, exclòs el corresponent a la incapacitat temporal derivada de contingències comunes, en el Règim Especial de Treballadors per compte propi o autònoms.

**Durada:** durant el període de percepció d'aquesta prestació.

## Treballadors autònoms d'empreses emergents en situació de pluriactivitat

Treballadors autònoms per posseir el control efectiu, directe o indirecte, d'una empresa emergent regulada en la Llei 28/2022, de 21 de desembre, de foment de l'ecosistema de les empreses emergents, i que, de forma simultània, treballin per compte d'altri per a un altre ocupador.

**Quantia:** bonificació del cent per cent de la quota corresponent a la base mínima establerta amb caràcter general, a cada moment, en el citat règim especial durant els tres primers anys.

Aquesta bonificació serà incompatible amb els beneficis en la cotització prevists en els articles 31 i 32.

**Durada:** de forma continuada en tant persisteixi la situació de pluriactivitat i, com a màxim, durant els tres primers anys, a explicar des de la data de l'alta que es produeixi com a conseqüència de l'inici de l'activitat autònoma per la dedicació a l'empresa emergent.

La bonificació s'extingirà, en tot cas, al moment en què cessi la situació de pluriactivitat, no podent reiniciar-se posteriorment la seva aplicació en el cas que es produeixi una nova situació de pluriactivitat.

## EMPLEATS DE LA LLAR

**SALARI MÍNIM:** El Reial decret 145/2024, de 6 de febrer, ha fixat el nou salari mínim interprofessional amb vigor des del dia 01.01.2024.

Aquest salari mínim afecta també a l'activitat dels empleats de la llar i ha quedat establert en 37,80 € diaris o 1.134 € al mes o 15.876 € a l'any (1.134 € x 14 pagues a l'any = 15.876,00 €) per jornada completa.

Els empleats de la llar que treballen per hores percebran un salari mínim de 8,87 € per hora, quantitat que inclou tots els conceptes retributius.

**BASES DE COTITZACIÓ.** A partir del dia **01/01/2024**, les bases de cotització per contingències comunes i professionals es determinaran d'acord amb l'escala següent, en funció de la retribució percebuda per l'empleat de llar:

| TRAM | Retribució mensual              | Base cotització    |
|------|---------------------------------|--------------------|
|      | Euros / mes                     | Euros / mes        |
| 1r   | Fins a 306,00                   | 284,00             |
| 2n   | Des de 306,01 fins a 474,00     | 405,00             |
| 3r   | Des de 474,01 fins a 644,00     | 559,00             |
| 4t   | Des de 644,01 fins a 814,00     | 729,00             |
| 5è   | Des de 814,01 fins a 986,00     | 901,00             |
| 6è   | Des de 986,01 fins a 1.153,00   | 1.069,00           |
| 7è   | Des de 1.153,01 fins a 1.323,00 | 1.323,00           |
| 8è   | Des de 1323,01                  | Retribució mensual |

## TIPUS DE COTITZACIÓ

- **Contingències comunes: 28,30%**, que ha de ser del **23,60%** a càrrec de l'ocupador i el **4,70%** a càrrec de l'empleat.
- **Contingències professionals:** per a la cotització per les contingències d'accident de treball i malalties professionals, el tipus serà de l'**1,5%** a aplicar sobre la base de cotització que correspongui, a càrrec de l'ocupador.
- **MEI:** s'aplica el **0,70%** sobre la base de cotització de les contingències comunes (el 0,58% a càrrec de l'ocupador i el 0,12% a càrrec del treballador).
- **Desocupació:** El **7,05%** (el 5,50% a càrrec de l'ocupador i 1,55% si és a càrrec del treballador) en els casos de contractes de durada indefinida. En el cas de contracte de durada determinada: el 8,30% (el 6,70% a càrrec de l'ocupador i 1,60% a càrrec del treballador).
- **FOGASA:** 0,20, a càrrec de l'ocupador.

## BONIFICACIONS

Durant l'any 2024 s'aplicarà una reducció del 20% en l'aportació empresarial a la Seg. Social per contingències comunes. No obstant, està previst que quan entri en vigor el desenvolupament reglamentari de la norma i, en tot cas, a partir de l'1-4-2024 una bonificació del 45% o del 30% en l'aportació empresarial a la Seg. Social per contingències comunes quan es compleixin els requisits de patrimoni i/o renda de la unitat familiar o de convivència de la persona ocupadora. Només s'aplica a un treballador de la llar d'alta per ocupador.

Adicionalment, hi ha una bonificació del 80% en les aportacions a les cotitzacions per desocupació i FOGASA.

Aquesta reducció serà del 45% per a famílies nombroses (i incompatible amb la mencionada del 20%) sempre i quan tinguin contractat o contractin un cuidador abans de l'entrada en vigor del desenvolupament reglamentari de la norma i, en tot cas, abans de l'1-4-2024. Adicionalment a aquestes reduccions/bonificacions, es recullen d'altres per a determinats col·lectius.

## PENSIONS

### NOVETATS EN MATÈRIA DE PENSIONS DE LA SEURETAT SOCIAL PER A L'ANY 2024

Tradicionalment, a través de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i altres normes complementàries, cada any es publiquen modificacions legals que afecten diversos aspectes en matèria de prestacions de la Seguretat Social.

Per a l'any 2024, davant l'absència de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat d'aquest any, el text legal que dona lloc a aquestes modificacions és:

–**Reial decret llei 8/2023, de 27 de desembre**, pel qual s'adopten mesures per afrontar les conseqüències econòmiques i socials derivades dels conflictes a Ucraïna i al Pròxim Orient, així com per pal·liar els efectes de la sequera

**REVALORACIÓ DE LES PENSIONS:** El Reial decret llei 8/2023, de 28 de desembre estableix una revaloració general de les pensions de la Seg. Social, del 3,8% i un increment de les pensions mínimes del 6,9%.

### PENSIONS 2024. QUANTIES MÀXIMES

La pensió màxima queda establerta per a aquest any 2024 en 3.175,04 € mensuals (44.450,56 € anuals).

| QUANTIES MÍNIMES 2024 ANUALS |   | AMB CÒNJUGE A CÀRREC | AMB CÒNJUGE NO A CÀRREC | UNIPERSONAL |
|------------------------------|---|----------------------|-------------------------|-------------|
| <b>JUBILACIÓ</b>             | Amb 65 anys   | 14.466,20 €          | 11.552,80 €             | 10.966,20 € |
|                              | Menor de 65 anys  | 14.466,20 €          | 10.808,00 €             | 10.215,80 € |
|                              | Amb 65 anys procedent de gran invalidesa                        | 21.698,60 €          | 17.329,20 €             | 16.448,60 € |
| <b>INCAPACITAT PERMANENT</b> | Gran invalidesa   | 21.698,60 €          | 17.329,20 €             | 16.448,60 € |
|                              | Absoluta o 65 anys  | 14.466,20 €          | 11.552,80 €             | 10.966,20 € |
|                              | Total de 60 a 64 anys   | 14.466,20 €          | 10.808,00 €             | 10.215,80 € |
|                              | Total derivada d'EC menor de 60 anys                            | 8.516,20 €           | 8.516,20 €              | 8.443,40 €  |
|                              | Parcial del règim d'accidents de treball amb seixanta–cinc anys | 14.466,20 €          | 11.552,80 €             | 10.966,20 € |

# Manual Laboral 2024

|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
| <b>VIDUÏTAT</b>   | Amb càrregues familiars   | 14.466,20 €            |
|   | Amb 65 anys o discapacitat 65%  | 11.552,80 €            |
|   | Entre 60 i 64 anys  | 10.808,00 €            |
|   | Menor de 60 anys  | 8.752,80 €             |
| <b>ORFENESA</b>   | Per beneficiari   | 3.533,60 €             |
|   | Per beneficiari menor de 18 anys amb discapacitat 65%   | 6.946,80 €             |
|   | En l'orfenesa absoluta el mínim s'incrementarà en 8.752,80 €/any distribuïts, si escau, entre els beneficiaris.   |                        |
| <b>PRESTACIÓ D'ORFENESA</b>                                     | Un beneficiari  | 10.584,00 €            |
|   | Varis beneficiaris: a repartir entre ells   | 17.841,60 €            |
| <b>FAVOR DE FAMILIARS</b>                                       | Per beneficiari   | 3.533,60 €             |
|   | Si no existeix vidu ni orfe pensionistes: Només un beneficiari amb 65 anys  | 8.534,40 €             |
|   | Només un beneficiari menor de 65 anys   | 8.043,00 €             |
|   | Varis beneficiaris: el mínim assignat a cadascun d'ells s'incrementarà en l'import que resultat de prorratejar 5.219,20€/any entre el nombre de beneficiaris. |                        |
|   |   | <b>QUANTIES ANUALS</b> |
| <b>PRESTACIÓ FAMILIAR PER FILL A CÀRREC MÉS GRAN DE 18 ANYS</b> | Discapacitat 65%  | 5.647,20 €             |
|   | Discapacitat 75%; amb ajuda 3ª persona  | 8.469,60 €             |
| <b>SOVI (NO CONCURRENT)</b>                                     | Vellesa, invalidesa i viduïtat  | 7.399,00 €             |



| EDAT D'ACCÉS A LA JUBILACIÓ  |                            |                    |   |                         |                                    |
|------------------------------|----------------------------|--------------------|---|-------------------------|------------------------------------|
| JUBILACIÓ A L'EDAT ORDINÀRIA |                            |                    | JUBILACIÓ PARCIAL   |                         |                                    |
| Anys del fet causant         | Períodes cotitzats         | Edat exigida       | Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant |                         | Edat exigida amb 33 anys cotitzats |
| 2024                         | 38 anys o més              | 65 anys            | 62 anys i 6 mesos   | 36 anys o més           | 64 anys                            |
|                              | Menys de 38 anys           | 66 anys i 6 mesos  |   |                         |                                    |
| 2025                         | 38 anys i 3 mesos o més    | 65 anys            | 62 anys i 8 mesos   | 36 anys i 3 mesos o més | 64 anys i 4 mesos                  |
|                              | Menys de 38 i 3 mesos      | 66 anys i 8 mesos  |   |                         |                                    |
| 2026                         | 38 anys i 3 mesos o més    | 65 anys            | 62 anys i 10 mesos  | 36 anys i 3 mesos o més | 64 anys i 8 mesos                  |
|                              | Menys de 38 i 3 mesos      | 66 anys i 10 mesos |   |                         |                                    |
| Des de 2027                  | 38 anys i 6 mesos o més    | 65 anys            | 63 anys   | 36 anys i 6 mesos       | 65 anys                            |
|                              | Menys de 38 anys i 6 mesos | 67 anys            |   |                         |                                    |

## VI. LLUITA CONTRA EL FRAU A LA SEG. SOCIAL

En els últims exercicis el govern ha introduït diverses modificacions normatives que tendeixen a evitar el frau en l'accés i gaudi de prestacions de la Seguretat Social. Els canvis legislatius s'han abordat de forma dispersa incidint en diverses disposicions legals. Es resumeixen a continuació les iniciatives més rellevants, agrupades per matèries.

### JUBILACIÓ ANTICIPADA

Per poder accedir a la jubilació anticipada derivada de cessament en el treball per causa no imputable al treballador (acomiadament col·lectiu o acomiadament per causes objectives), caldrà que aquest **acrediti haver percebut la indemnització corresponent o haver interposat demanda judicial en reclamació de la indemnització o d'impugnació de la decisió extintiva. La percepció de la indemnització s'ha d'acreditar mitjançant document de transferència bancària o documentació acreditativa equivalent.**

La Inspecció de Treball i Seg. Social prestarà la seva col·laboració i suport a les entitats gestores a efectes de comprovar que l'accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada es produeix d'acord amb els requisits exigits per la norma. En cas d'infracció, la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social s'aplicarà amb criteris que garanteixen el degut retret administratiu a les actuacions de naturalesa fraudulenta.

La **Inspecció de Treball extremerà, en particular, els controls** sobre els supòsits en frau de llei relatius als acomiadaments objectius per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de la producció. Per a això, s'elaborarà una planificació específica **dirigida a prevenir i reprimir els supòsits de simulació de relació laboral, altes fictícies i connivència per a l'accés indegut a la jubilació anticipada.**

### EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

S'ha tipificat com a infracció **GREU** en matèria de Seguretat Social l'incompliment de l'empresari de l'obligació de comunicar prèviament les mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada i d'acomiadament col·lectiu adoptades d'acord amb l'article 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors. Es pretén evitar la situació que sigui més favorable per a l'infractor, no realitzar cap comunicació incomplint la seva obligació de forma absoluta que incomplir parcialment en no comunicar les variacions, infracció ja tipificada.

## PRESTACIÓ D'ATUR

El SEPE podrà exigir als treballadors que hagin estat acomiadats per causa disciplinària o per causes objectives o per resolució voluntària per part del treballador, **acreditació d'haver rebut la indemnització legal corresponent. En el cas que la indemnització no s'hagués percebut, ni s'hagués interposat demanda judicial en reclamació de la indemnització o d'impugnació de la decisió extintiva, o quan l'extinció de la relació laboral no comporti l'obligació d'abonar una indemnització, es reclamarà l'actuació de la Inspecció a l'efecte de comprovar la involuntarietat del cessament en la relació laboral. Amb aquesta finalitat, es podrà suspendre l'abonament de les prestacions per desocupació quan s'apreciïn indicis de frau.**

Els perceptors de prestacions o subsidis per desocupació hauran de comunicar **prèviament a l'inici de la prestació de serveis** a la realització de treballs, per compte propi o aliè, incompatibles amb aquestes prestacions. L'exigència d'aquesta obligació de comunicació prèvia s'incorpora a la normativa amb la finalitat d'evitar interpretacions no volgudes de la norma que s'estaven produint en els supòsits d'altres comunicades fora de termini, considerant-se que no s'estava compatibilitzant la percepció i el treball posat que no s'anava a percebre la part de prestació corresponent als dies des de l'alta fora de termini.

## INCAPACITAT TEMPORAL

Extingit el dret a la prestació d'Incapacitat Temporal pel transcurs del termini màxim de 545 dies, amb o sense declaració d'incapacitat permanent, només podrà generar-se dret a la prestació econòmica per IT per la mateixa o similar patologia si hi ha un període superior a 180 dies naturals, a comptar de la resolució de la Incapacitat Permanent. Aquest nou dret es causarà sempre que el treballador reuneixi, en la data de la nova baixa mèdica, els requisits exigits. A aquests efectes, **per acreditar el període de cotització necessari per accedir al subsidi es computen exclusivament les cotitzacions efectuades a partir de la resolució de la Incapacitat Permanent.**

La **incompareixença del beneficiari** a qualsevol de les convocatòries realitzades pels metges adscrits a l'INSS o a les Mútues d'Accidents de Treball per a examen i reconeixement mèdic **produirà la suspensió cautelar del dret**, a fi de comprovar si aquella va ser o no justificada.

## VII. OBLIGACIONS AMB RELLEVÀNCIA LABORAL

| REGULACIÓ LABORAL                 |  |
|-----------------------------------|--|
| Matèria                           | Regulació  |
| Registre de la Jornada de treball | <p>Registre obligatori per a tots els treballadors</p>   |
| Plans d'Igualtat                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligatori per a empreses de 50 o més treballadors.</li> <li>• O bé, per a aquelles que quedin obligades d'acord amb l'estipulat en el conveni col·lectiu d'aplicació.</li> <li>• O quan l'Autoritat Laboral ho hagués acordat en el marc d'un procediment sancionador, en comptes d'imposar sancions accessòries.</li> <li>• Fora dels 3 supòsits anteriors, es pot implantar de forma voluntària, previ acord i, en el seu cas, negociació amb la representació legal dels treballadors.</li> </ul> |
| Registre de Salaris               | <p>Registre obligatori dels valors salarials mitjans desglossats per sexe, grup professional, categoria o llocs de treball d'igual valor. Quan en una empresa de 50 o més treballadors la mitjana de retribucions d'un sexe sigui superior als de l'altre en un 25 per cent o més de la massa salarial, l'empresa haurà d'incloure en el Registre salarial la justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores</p>   |
| Igualtat salarial                 | <p>Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan les funcions o tasques, les condicions de formació exigides, i els factors relacionats amb el seu compliment siguin equivalents</p>   |

## VIII. CALENDARI FESTES LABORALS

### CATALUNYA

- 1 de gener (Cap d'Any)
- 6 de gener (Reis)
- 29 de març (Divendres Sant)
- 1 d'abril (Pasqua Florida)
- 1 de maig (Festa del Treball)
- 24 de juny (Sant Joan)
- 15 d'agost (L'Assumpció)
- 11 de setembre (Diada Nacional de Catalunya)
- 12 d'octubre (Festa Nacional d'Espanya)
- 1 de novembre (Tots Sants)
- 6 de desembre (Dia de la Constitució)
- 25 de desembre (Nadal)
- 26 de desembre (Sant Esteve)

Al territori d'Aran, la festa del dia 26 de desembre (Sant Esteve) queda substituïda per la del dia 17 de juny (Festa d'Aran).

De les tretze festes esmentades n'hi haurà una, a triar entre el 6 de gener, l'1 d'abril, el 24 de juny i el 26 de desembre, que tindrà el caràcter de recuperable. Les altres dotze seran de caràcter retribuït i no recuperable.

## ESTATS I AUTONÒMIQUES

Annex any 2024

| COMUNITATS AUTÒNOMES DATA DE LES FESTES | ANDALUSIA | ARAGÓ | ASTÚRIES | ILLES BALEARS | CANÀRIES | CANTÀBRIA | CASTELLA-LA MÀNICA | CASTELLA-LLEÓ | CATALUNYA | COMUNITAT VALENCIANA | EXTREMA-DURA | GALÍCIA | MADRID | MURCIA | NAVARRA | PAÍS BASC | LA RIOJA | CIUTAT DE MÈLLICA |
|---|-----------|-------|----------|---------------|----------|-----------|--------------------|---------------|-----------|----------------------|--------------|---------|--------|--------|---------|-----------|----------|-------------------|
| <b>GENER</b>                            | *         | *     | *        | *             | *        | *         | *                  | *             | *         | *                    | *            | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *                 |
| 1 Any Nou                               | **        | **    | **       | **            | **       | **        | **                 | **            | **        | **                   | **           | **      | **     | **     | **      | **        | **       | **                |
| 6 Epifania del Senyor                   |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| <b>FEBRER</b>                           |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 13 Dimecres de carnes tofies            | ***       |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      | ***          |         |        |        |         |           |          |                   |
| 28 Dia d'Andalusia                      |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| <b>MARÇ</b>                             |           |       |          | ***           |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 1 Dia de les Illes Balears              |           |       |          |               |          |           |                    |               |           | **                   |              |         |        | **     |         |           |          |                   |
| 19 Sant Josep                           | **        | **    | **       | **            | **       | **        | **                 | **            |           | **                   | **           | **      | **     | **     | **      | **        | **       | **                |
| 28 Dijous Sant                          | *         | *     | *        | *             | *        | *         | *                  | *             | *         | *                    | *            | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *                 |
| 29 Divendres Sant                       |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| <b>ABRIL</b>                            |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 1 Dilluns de Pasqua                     |           | ***   |          |               |          |           |                    |               | ***       | ***                  |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 23 Sant Jordi / Dia d'Aragó             |           |       |          |               |          |           |                    | ***           |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 23 Festa de Castella i Lleó             |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| <b>MAIG</b>                             |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 1 Festa del Treball                     | *         | *     | *        | *             | *        | *         | *                  | *             | *         | *                    | *            | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *                 |
| 2 Festa de la Comunitat de Madrid       |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 17 Dia de les Illes Balears             |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 30 Dia de Canàries                      |           |       |          | ***           |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 30 Corpus Christi                       |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |
| 31 Dia de Castella—La Manxa             |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |              |         |        |        |         |           |          |                   |

| COMUNITATS AUTÒNOMES DIA DE LES FESTES        | ANDALUSIA | ARAGÓ | ASTÚRIES | ILLES BALEARS | CANÀRIES | CANTÚBRIA | CASTELLA-LA MANCHA | CASTELLA-LLEÓ | CATALUNYA | COMUNITAT VALENCIANA | EXTREMADURA | GALICIA | MADRID | MÚRCIA | NAVARRA | PAIS BASC | LA RIOJA | CIUTAT DE CEUTA | CIUTAT DE MELILLA |
|---|-----------|-------|----------|---------------|----------|-----------|--------------------|---------------|-----------|----------------------|-------------|---------|--------|--------|---------|-----------|----------|-----------------|-------------------|
| JUNY  |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           | ****     | ***             | ***               |
| 10 Dilluns següent al Dia de la Rioja         |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 17 Festa del Sacrifici—Eidul Adha             |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 17 Festa 'del Sacrifici—Aid Al Adha           |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 24 Sant Joan                                  |           |       |          |               |          |           |                    | ***           |           | ***                  |             |         |        |        |         |           |          |                 | ***               |
| JULIOL  |           |       |          |               |          | **        |                    |               |           |                      |             | **      | **     |        |         | **        | **       |                 |                   |
| 25 Santiago Apòstol / Dia Nacional de Galícia |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| AGOST   |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 5 Nostra Senyora d'Àfrica                     | *         | *     | *        | *             | *        | *         | *                  | *             | *         | *                    | *           | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *               | *                 |
| 15 Assumpció de la Mare de Déu                |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 | ***               |
| SETEMBRE                                      |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 9 Dilluns següent al Dia d'Astúries           |           |       | ***      |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 11 Diada Nacional de Catalunya                |           |       |          |               |          |           |                    | ***           |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| OCTUBRE                                       |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 9 Dia de la Comunitat Valenciana              | *         | *     | *        | *             | *        | *         | *                  | *             | *         | *                    | *           | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *               | *                 |
| 12 Festa Nacional d'Espanya                   |           |       |          |               |          |           |                    |               |           | ***                  | *           | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *               | *                 |
| NOVEMBRE                                      |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 1 Tots Sants                                  | *         | *     | *        | *             | *        | *         | *                  | *             | *         | *                    | *           | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *               | *                 |
| DESEMBRE                                      |           |       |          |               |          |           |                    |               |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 |                   |
| 6 Dia de la Constitució Espanyola             | *         | *     | *        | *             | *        | *         | *                  | *             | *         | *                    | *           | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *               | *                 |
| 9 Dilluns següent a la Immaculada Concepció   | **        | **    | **       | **            | **       | **        | **                 | **            | **        | **                   | **          | **      | **     | **     | **      | **        | **       | **              | **                |
| 25 Naivitat del Senyor                        | *         | *     | *        | *             | *        | *         | *                  | *             | *         | *                    | *           | *       | *      | *      | *       | *         | *        | *               | *                 |
| 26 Sant Esteve                                |           |       |          |               |          |           |                    | **            |           |                      |             |         |        |        |         |           |          |                 | *                 |

- Festa Nacional no substitüïble. (\*)
- Festa Nacional respecte de la qual no s'ha exercit la facultat de substitüció. (\*\*)
- Festa de la Comunitat Autònoma. (\*\*\*)

# Manual Laboral 2024

## FESTIUS CAPITALS DE COMARCA

ALT CAMP: Valls, 2 de febrer i 25 de juny  
ALT EMPORDÀ: Figueres, 3 de maig i 29 de juny  
ALT PENEDÈS: Vilafranca del Penedès, 30 d'agost i 31 d'agost  
ALT URGELL: Seu d'Urgell, la, 20 de gener i 8 de juliol  
ALTA RIBAGORÇA: Pont de Suert, el, 20 de gener i 9 d'agost  
ANOIA: Igualada, 2 d'abril i 26 d'agost  
ARAN: Vielha, 22 de maig i 8 d'octubre  
BAGES: Manresa, 21 de febrer i 2 de setembre  
BAIX CAMP: Reus, 29 de juny i 25 de setembre  
BAIX EBRE: Tortosa, 20 de maig i 2 de setembre  
BAIX EMPORDÀ: Bisbal d'Empordà, la, 20 de maig i 16 d'agost  
BAIX LLOBREGAT: Sant Feliu de Llobregat, 20 de maig i 11 d'octubre  
BAIX PENEDÈS: Vendrell, el, 26 de juliol i 27 de juliol  
BARCELONÈS: Barcelona, 20 de maig i 24 de setembre  
BERGUEDÀ: Berga, 20 de maig i 30 de maig  
CERDANYA: Puigcerdà, 22 de juliol i 9 de setembre  
CONCA DE BARBERÀ: Montblanc, 9 de setembre i 10 de setembre  
GARRAF: Vilanova i la Geltrú, 17 de gener i 5 d'agost  
GARRIGUES: Borges Blanques, les, 2 de setembre i 3 de setembre  
GARROTXA: Olot, 9 de setembre i 10 de setembre  
GIRONÈS: Girona, 25 de juliol i 29 d'octubre  
LLUÇANÈS: Prats de Lluçanès, 22 de gener i 25 de juny  
MARESME: Mataró, 20 de maig i 27 de juliol  
MOIANÈS: Moià, 20 de gener i 17 d'agost  
MONTSIÀ: Amposta, 20 de maig i 5 de desembre  
NOGUERA: Balaguer, 20 de maig i 9 de novembre  
OSONA: Vic, 20 de maig i 5 de juliol  
PALLARS JUSSÀ: Tremp, 14 de maig i 9 de setembre  
PALLARS SOBIRÀ: Sort, 13 de febrer i 1 d'agost  
PLA DE L'ESTANY: Banyoles, 16 d'agost i 21 d'octubre  
PLA D'URGELL: Mollerussa, 19 de març i 17 de maig  
PRIORAT: Falset, 20 de maig i 16 d'agost  
RIBERA D'EBRE: Móra d'Ebre, proposta no formulada  
RIPOLLÈS: Ripoll, 10 de maig i 11 de maig  
SEGARRA: Cervera, 6 de febrer i 23 de setembre  
SEGRIÀ: Lleida, 11 de maig i 30 de setembre  
SELVA: Santa Coloma de Farners, 2 d'abril i 20 de setembre  
SOLSONÈS: Solsona, 12 de febrer i 9 de setembre  
TARRAGONÈS: Tarragona, 19 d'agost i 23 de setembre  
TERRA ALTA: Gandesa, 30 d'agost i 2 de setembre  
URGELL: Tàrraga, 14 de maig i 6 de setembre  
VALLÈS OCCIDENTAL: Palau–solità i Plegamans, 20 de maig i 2 de setembre  
Sabadell, 13 de maig i 9 de setembre  
Terrassa, 28 de març i 1 de juliol  
VALLÈS ORIENTAL: Granollers, de maig i 30 d'agost  
Sant Celoni, 9 de setembre i 11 de novembre













# Assigest

## Economistes

ASSESSORAMENT FISCAL - COMPTABLE - LABORAL I MERCANTIL

C/ Migdia, 37 - 3r C  
17002 GIRONA

Tel.972 41 72 20  
[info@assigest.es](mailto:info@assigest.es)



972 940 811

[www.otgir.com](http://www.otgir.com)

[otgir@otgir.com](mailto:otgir@otgir.com)



972 218 248

[www.vazquezadvocats.com](http://www.vazquezadvocats.com)

[info@vazquezadvocats.com](mailto:info@vazquezadvocats.com)