

VÀZQUEZ  
ADVOCATS

otGir

assessors laborals

Manual Laboral 2026



---

**Carrer Ultònia 9, 1er.4a.**

**17002 Girona**

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

## PRESENTACIÓN

En el Manual Laboral 2026 ofrecemos contenidos de actualidad y de aplicación práctica en el ámbito de las Relaciones Laborales y la Seguridad Social, con el objetivo de proporcionar una herramienta útil y de consulta para profesionales y empresarios que gestionan el día a día de sus organizaciones.

Además de su elaboración, mantenemos una actualización constante de aquellas materias que consideramos esenciales, como las obligaciones empresariales en materia de cotización a la Seguridad Social, las distintas modalidades de contratación laboral, o las cuestiones vinculadas a la extinción de la relación laboral.

En los últimos años, quienes nos dedicamos al asesoramiento laboral hemos tenido que adaptarnos a una intensa actividad normativa, marcada por la aprobación recurrente de Reales Decretos–ley. Por ello, es importante advertir que, tras la publicación del presente Manual, algunos contenidos podrían verse modificados durante el ejercicio. En consecuencia, recomendamos contar con un asesoramiento profesional especializado, que permita interpretar y aplicar correctamente las novedades que puedan aprobarse.

Entre las principales novedades legislativas, cabe destacar:

La ampliación de los permisos por maternidad y paternidad, tanto en familias biparentales (19 semanas) como monoparentales (32 semanas).

La publicación, a finales de 2025, del Real Decreto que desarrolla el régimen del contrato formativo, reforzando las garantías en materia de prácticas laborales.

La obligación, para empresas de más de 200 trabajadores, de negociar con la RLT un plan de movilidad sostenible.

Asimismo, continúan en proceso de desarrollo reglamentario el nuevo Estatuto del Becario y el Registro Horario digital obligatorio.

Por último, resulta imprescindible recordar la importancia de implantar un Compliance Laboral sólido como elemento estructural de la estrategia empresarial, que permita asegurar el cumplimiento normativo y evitar sanciones o perjuicios económicos significativos.

En cualquier caso, antes de adoptar decisiones basadas en el contenido del presente Manual Laboral 2026, recomendamos contactar con nuestros profesionales, a fin de recibir el asesoramiento más adecuado y tomar decisiones con la máxima seguridad jurídica.

## ÍNDICE

<b>I. NOVEDADES LEGISLATIVAS</b>	<b>5</b>
<b>II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES</b>	<b>11</b>
<b>III. CONTRATACIÓN LABORAL</b>	<b>17</b>
<b>IV. MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD Y EXTINCIÓN</b>	<b>34</b>
<b>V. GUÍA INDEMNIZACIONES</b>	<b>37</b>
<b>VI. EL SALARIO</b>	<b>38</b>
<b>VII. SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>42</b>
<b>VIII. COTIZACION RÉGIMEN GENERAL</b>	<b>44</b>
<b>IX. TRABAJADORES AUTÓNOMOS</b>	<b>55</b>
<b>X. EMPLEADOS DEL HOGAR</b>	<b>59</b>
<b>XI. PENSIONES</b>	<b>61</b>
<b>XII. LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>66</b>
<b>XIII. CALENDARIO FIESTAS LABORALES</b>	<b>69</b>
○ <b>CATALUNYA</b>	<b>69</b>
○ <b>FESTIVOS CAPITALES DE COMARCA</b>	<b>72</b>

## I NOVEDADES LEGISLATIVAS

### 1. MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI) Y CUOTA DE SOLIDARIDAD

#### 1.1. Incremento del MEI en 2026

A partir del 1 de enero de 2026, el tipo aplicable al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) se incrementa del 0,8 % vigente en 2025 al 0,9 %, lo que supone un aumento de 0,1 puntos porcentuales.

Se trata de una cotización adicional finalista, destinada a reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones, que no genera derechos económicos adicionales en materia de pensión.

#### Distribución del MEI en 2026

Del 0,90 % total:

- 0,75 % a cargo de la empresa
- 0,15 % a cargo de la persona trabajadora

En el caso de trabajadores autónomos, el 0,90 % íntegro recae sobre el propio trabajador.

Impacto en el tipo total de cotización en 2026:

- Tipo por contingencias comunes: 28,30 %
- MEI: 0,90 %
- **Total: 29,20 %**

En 2025 fue de:

Total contingencias comunes + MEI: **29,10 %**

- 24,27 % empresa
- 4,83 % trabajador

En el caso de autónomos, el tipo total por contingencias comunes y MEI asciende igualmente al 29,10 % en 2025, alcanzando el 31,40 % al incluir contingencias profesionales, cese de actividad y formación profesional.

Evolución anual porcentajes:

AÑO	% Cotización	% Empresa	% Trabajador
2024	0,70	0,58	0,12
2025	0,80	0,67	0,13
2026	0,90	0,75	0,15
2027	1,00	0,83	0,17
2028	1,10	0,92	0,18
2029 – 2050	1,20	1,00	0,20

## 1.2. Incremento de la Cuota de Solidaridad en 2026

La cuota de solidaridad, aplicable a trabajadores por cuenta ajena cuyas retribuciones superen la base máxima de cotización, experimenta también un incremento en 2026.

Nuevos tipos aplicables en 2026

Tramo sobre base máxima	Tipo 2025	Tipo 2026
Hasta el 10 % adicional	0,92%	1,15%
Entre el 10 % y el 50 %	1,00%	1,25%
Más del 50 %	1,17%	1,46%

Al igual que el MEI, esta cotización:

- Es adicional
- No computa para prestaciones
- No incrementa derechos de pensión

Impacto relevante para empresas con directivos o empleados con retribuciones elevadas.

## 2. PERMISO POR NACIMIENTO Y PERMISO PARENTAL

Medida	Duración tras reforma	Protección económica	Reglas esenciales	Entrada en vigor
<b>Permiso parental (art. 48 bis ET)</b>	Hasta 8 semanas por progenitor, continuas o discontinuas	No retribuido	Disfrute por semanas completas. Preaviso mínimo de 10 días. Posible aplazamiento empresarial en supuestos legalmente previstos.	Se mantiene como no retribuido tras RDL 9/2025
<b>Nacimiento y cuidado de menor</b>	19 semanas por progenitor (32 en monoparentalidad)	Subsidio por nacimiento y cuidado durante toda la duración	6 semanas obligatorias tras el parto; 11 hasta los 12 meses; 2 hasta los 8 años del menor	Desde 31-7-2025. Tramo de 2 semanas hasta 8 años aplicable a hechos causantes desde 2-8-2024
<b>Adopción, guarda y acogimiento</b>	19 semanas por adoptante (32 en monoparentalidad)	Subsidio durante toda la duración	6 semanas obligatorias tras resolución; 11 dentro de los 12 meses; 2 hasta los 8 años	Desde 31-7-2025, con retroactividad parcial

### Claves prácticas para empresa

- El permiso parental no genera salario ni prestación pública.
- Existe protección reforzada frente al despido.
- Es recomendable regular procedimiento interno de solicitud.
- Puede afectar planificación de plantilla en periodos prolongados.

## 3. INCAPACIDAD TEMPORAL Y SISTEMA RED

### 3.1. Supresión de entrega del parte médico a la empresa

Desde el 1 de abril de 2023:

La persona trabajadora ya no está obligada a entregar a la empresa copia del parte médico.

El INSS comunica electrónicamente la información a través del Sistema RED, mediante:

- Ficheros FIE
- Servicio de consulta agregada FIER

La empresa recibe únicamente datos administrativos.

No obstante, la empresa puede exigir la comunicación del inicio de la baja a efectos organizativos.

### 3.2. Obligaciones empresariales

La empresa debe:

- Remitir al INSS los datos económicos del proceso.
- Plazo máximo: 3 días hábiles desde la recepción de la baja.
- El incumplimiento puede constituir infracción leve.

En caso de incidencias que afecten a la liquidación:

- Debe utilizarse el servicio ACRASS dentro del Sistema RED online.

## 4. SITUACIONES ESPECIALES Y NUEVOS PERMISOS

Materia	Novedad	Fecha efectos	Contenido esencial
<b>IT por donación de órganos</b>	Nueva situación especial de IT por contingencias comunes	03/03/2025	Cubre días de preparación y periodo de ingreso hasta alta
<b>Prestación IT por donación</b>	Subsidio reforzado	03/03/2025	100 % base reguladora desde el primer día, sin carencia
<b>Permiso retribuido por preparación donación</b>	Nuevo permiso laboral	03/03/2025	Tiempo indispensable si debe realizarse en jornada laboral
<b>Permiso climático / fuerza mayor</b>	Hasta 4 días retribuidos	30/11/2024	Imposibilidad de acceso o riesgo grave e inminente

Si la situación climática persiste más de cuatro días, podrá acudir a suspensión o reducción por fuerza mayor.

## 5. JUBILACIÓN ACTIVA Y PARCIAL

Jubilación activa (desde 1-4-2025)

- Se elimina el requisito del 100 % de la base reguladora.
- Se establece un porcentaje compatible variable según demora.
- Incentivos por prolongación de vida laboral.
- Reglas específicas para autónomos con trabajadores indefinidos.

Jubilación parcial (desde 1-4-2025)

- Anticipo hasta tres años.
- Reducción de jornada entre 25 % y 75 %.
- Contrato de relevo indefinido a tiempo completo.
- Especialidades para industria manufacturera hasta 2030.

Mayor responsabilidad empresarial en mantenimiento de empleo.

## 6. PRL EN EMPLEADAS DEL HOGAR

Desde el 12-9-2024:

- Obligación de evaluación de riesgos.
- Medidas preventivas documentadas.
- Información y formación.
- Equipos de trabajo y, en su caso, EPI.

La exigibilidad efectiva queda vinculada al desarrollo de herramienta técnica por el INSST y calendario normativo.

## 7. BASES DE COTIZACIÓN 2026 Y SMI

Bases de cotización 2026

- Con efectos 1-1-2026:
- Base máxima: 5.101,20 € mensuales
- Las bases mínimas se incrementan automáticamente en el mismo porcentaje que el SMI incrementado en un sexto.
- MEI: 0,90 %
- Aplicación de la cuota de solidaridad por tramos.

### SMI 2026

- El Real Decreto 126/2026 fija el SMI para 2026 e introduce una regla de:
- No afectación automática a normas autonómicas o locales.
- No aplicación automática a contratos privados vigentes salvo acuerdo.

No obstante:

Si el salario anual resulta superior al SMI 2026, deberá ajustarse aplicando reglas de compensación y absorción.

## II NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

### 1. Audiencia previa en despidos disciplinarios

STS 1250/2024

Nueva doctrina

Desde el 18 de noviembre de 2024, antes de despedir disciplinariamente por causas relacionadas con la conducta o el rendimiento, la empresa debe conceder al trabajador una audiencia previa para que:

- Conozca los hechos imputados
- Pueda formular alegaciones
- La exigencia deriva de la aplicación directa del artículo 7 del Convenio OIT 158, sin necesidad de desarrollo normativo interno.

Excepciones

No será exigible cuando razonablemente no pueda concederse, por ejemplo:

- Riesgo de destrucción de pruebas
- Prescripción inminente
- Necesidad urgente de cesar el incumplimiento

Consecuencia del incumplimiento en despidos posteriores al 18-11-2024: La omisión determina improcedencia por defecto formal.

En despidos anteriores a esa fecha:

No era exigible con carácter general, salvo previsión en convenio colectivo.

Recomendación práctica

Implantar procedimiento interno estandarizado de audiencia previa en todo despido disciplinario.

## 2. IT y nulidad del despido

TSJ Madrid 243/2024

Regla general

La incapacidad temporal no convierte automáticamente el despido en nulo.

Sin embargo, tras la Ley 15/2022, la enfermedad o condición de salud puede constituir indicio de discriminación, lo que implica:

- Inversión de la carga de la prueba
- Obligación empresarial de acreditar causa objetiva, razonable y proporcionada

¿Cuándo puede declararse la nulidad?

Existe riesgo elevado de nulidad cuando:

- Hay proximidad temporal entre IT y despido
- No se acredita causa real
- La empresa conocía la situación médica

¿Cuándo no hay nulidad?

- Si existe causa acreditada ajena a la enfermedad
- Si no concurre panorama indiciario
- En finalización regular de contrato temporal (salvo indicios adicionales)

Clave para empresa

En despidos durante IT, documentar exhaustivamente:

- Causa real
- Pruebas objetivas
- Proporcionalidad

## 3. Ineptitud sobrevenida y obligación de recolocación

STS 1284/2025

Doctrina consolidada

El informe de “no apto” del Servicio de Prevención:

- No es vinculante
- No justifica automáticamente el despido
- Es solo un elemento probatorio más

Para extinguir válidamente por ineptitud sobrevenida, la empresa debe acreditar:

- Ineptitud real, permanente y esencial
- Incidencia concreta en las funciones del puesto
- Intento de ajustes razonables o recolocación

Solo si no existen puestos compatibles o la adaptación supone carga excesiva podrá acudir al despido objetivo.

Consecuencia habitual si no se acreditan ajustes o recolocación:

➤ Improcedencia.

En supuestos vinculados a discapacidad o enfermedad:

➤ Puede declararse nulidad por discriminación.

Recomendación antes de despedir:

- Documentar evaluación funcional
- Analizar vacantes reales
- Dejar constancia de imposibilidad objetiva

## 4. Prohibición de penalizar la IT en incentivos

STS 40/2025

Principio general

No es lícito:

- Reducir
- Suprimir
- Condicionar

Incentivos o retribución variable por el mero hecho de estar en IT.

La penalización puede constituir:

- Discriminación por enfermedad (Ley 15/2022)
- Discriminación indirecta por razón de sexo (en supuestos vinculados a conciliación)

Especial relevancia en objetivos colectivos

En incentivos colectivos:

- Si el trabajador fue computado para fijar los objetivos, debe participar en el reparto, aunque esté en IT.

No pueden descontarse días de baja.

Cláusulas ilícitas: Son nulas las cláusulas que:

- Penalizan absentismo incluyendo IT
- Condicionan el cobro a no tener bajas posteriores

Revisión recomendada.

Auditar planes de incentivos y políticas de variable.

## 5. Teletrabajo y sillas ergonómicas

STS 760/2025

Doctrina

No existe obligación general de entregar silla ergonómica a todos los teletrabajadores si:

- No lo prevé el acuerdo individual
- No lo establece el convenio colectivo
- No lo exige la evaluación de riesgos

La obligación solo surge cuando:

- La evaluación preventiva justifica la medida
- Existe prescripción individualizada

Igualdad presencial/teletrabajo:

El hecho de que el personal presencial disponga de silla ergonómica no implica automáticamente su entrega en teletrabajo.

Clave preventiva:

La evaluación de riesgos es el elemento determinante.

## 6. Indemnización por despido improcedente: no cabe incremento judicial

STS 736/2025 (Pleno, 16 julio 2025)

Doctrina definitiva

La indemnización tasada del art. 56 ET:

- Es adecuada
- No puede incrementarse judicialmente
- No cabe añadir cuantía adicional por circunstancias del caso

El Tribunal Supremo descarta que el Convenio OIT 158 o la Carta Social Europea obliguen a establecer indemnización superior.

Consecuencia:

Se zanja la disparidad existente en algunos TSJ que reconocían indemnizaciones complementarias.

Excepciones posibles:

- Pactos individuales o cláusulas de blindaje
- Vulneración de derechos fundamentales (indemnización adicional por daños)

## **7. Exención 7.p) IRPF: cómputo de días de desplazamiento**

Consulta Vinculante DGT V1076–25 (25 junio 2025)

Criterio confirmado: Los días de:

- Ida al extranjero
- Regreso a España

Computan a efectos de la exención del artículo 7.p) IRPF.

No influye la hora del desplazamiento.

Fundamentación:

El Tribunal Supremo (STS 274/2021) declaró que los desplazamientos internacionales impuestos por la empresa:

- Forman parte de la jornada laboral
- Constituyen trabajo efectivamente realizado en el extranjero

Impacto práctico:

Mayor seguridad jurídica en la aplicación del 7.p).

Reduce riesgo de regularizaciones por exclusión de días de viaje.

## III CONTRATACIÓN LABORAL

### BONIFICACIONES/REDUCCIONES A LA CONTRATACIÓN LABORAL

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD				
CONTRATO INDEFINIDO				
Colectivos	Discapacidad	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Hombres – 45	Grado $\geq$ 33 %	4.500 €	Indefinido	Durante la vigencia del contrato
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual o $\geq$ 65 % sensorial/física	5.100 €		
Mujeres – 45	Grado $\geq$ 33 %	5.350 €		
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual o $\geq$ 65 % sensorial/física	5.950 €		
Mayores de 45	Grado $\geq$ 33 %	5.700 €		
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual o $\geq$ 65 % sensorial/física	6.300 €		
Personas con capacidad intelectual límite	Colectivo específico	128 € / mes	4 años	Durante la vigencia del contrato

# Manual Laboral 2026

CONTRATO TEMPORAL FOMENTO DEL EMPLEO				
Colectivos	Discapacidad	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Hombres – 45	Grado $\geq$ 33 %	3.500 €	Indefinido	Durante la vigencia del contrato
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual $\geq$ 65 % sensorial/física	4.100 €		
Mujeres – 45	Grado $\geq$ 33 %	4.100 €		
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual $\geq$ 65 % sensorial/física	4.700 €		
Hombres + 45	Grado $\geq$ 33 %	4.100 €		
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual $\geq$ 65 % sensorial/física	4.700 €		
Mujeres + 45	Grado $\geq$ 33 %	4.700 €		
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual $\geq$ 65 % sensorial/física	5.300 €		
CONTRATO FORMATIVO (PRÁCTICA PROFESIONAL Y FORMACIÓN EN ALTERNANCIA)				
Colectivos	Discapacidad	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Personas con discapacidad	Colectivo específico	50% cuota empresarial por CC	Indefinido	Durante la vigencia del contrato
CONTRATO INDEFINIDO, TEMPORAL O CONVERSION POR UN CEE				
Colectivos	Discapacidad	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Personas con discapacidad	Colectivo específico	100% cuota empresarial por CC	Indefinido	Durante la vigencia del contrato

TRANSFORMACIÓN CONTRATOS TEMPORALES				
Colectivos	Discapacidad	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Hombres – 45	Grado $\geq$ 33 %	4.500 €	Indefinido	Durante la vigencia del contrato
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual o $\geq$ 65 % sensorial/física	5.100 €		
Mujeres – 45	Grado $\geq$ 33 %	5.350 €		
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual o $\geq$ 65 % sensorial/física	5.950 €		
Mayores de 45	Grado $\geq$ 33 %	5.700 €		
	Grado $\geq$ 33 % e intelectual o $\geq$ 65 % sensorial/física	6.300 €		

CONTRATO DE SUSTITUCIÓN DURANTE IT				
Colectivos	Discapacidad	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Personas con discapacidad	Colectivo específico	100% cuota empresarial por CC	Indefinido	Durante la vigencia del contrato

## BONIFICACIONES CONTRATO INDEFINIDO O TEMPORAL COLECTIVOS ESPECIFICOS

TRABAJADORES DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN				
Beneficiarios	Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Hombres – 45	Desempleados inscritos Oficina de Empleado al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación	110 € / mes	3 años	Durante la vigencia del contrato
Hombres – +45		128 € / mes		
Mujeres – 45		128 € / mes		
Mujeres + 45				

# Manual Laboral 2026

PERSONAS ENTORNO FAMILIAR				
Beneficiarios	Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Empleadas del Hogar	Colectivo específico	Reducción 20% cotizaciones por CC	Indefinido	Durante la situación de alta en el Régimen General de la SS
Artistas	Colectivo específico	Bonificación 80% aportación por desempleo y FOGASA		
BONIFICACIONES CONTRATO INDEFINIDO O TEMPORAL COLECTIVOS POR EDAD				
CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA				
Beneficiarios	Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Desempleados	Menores de 30	91 € / mes 28 € / mes cuotas recaudación conjunta	Indefinido	Durante la vigencia del contrato
Empresas	Empresas que impartan formación	Módulo económico × horas (35% jornada 1er año; 15% 2º año)	Indefinido	Durante la vigencia del contrato
CONTRATO INDEFINIDO				
Beneficiarios	Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil	Menores de 30	91 € / mes 28 € / mes cuotas recaudación conjunta	Indefinido	Durante la vigencia del contrato

## BONIFICACIONES VÍCTIMAS Y PERSONAS EN RIESGO SOCIAL

Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Víctima de trata de seres humanos	128 € / mes	4 años	Durante la vigencia del contrato
Víctima violencia de género	128 € / mes	4 años	Durante la vigencia del contrato
Víctimas terrorismo	128 € / mes	4 años	Durante la vigencia del contrato
Víctima violencia sexual	128 € / mes	4 años	Durante la vigencia del contrato
Personas exclusión social	128 € / mes	4 años	Durante la vigencia del contrato
Empleados de empresas de inserción	147 € primer año	1 año	Durante la vigencia del contrato
	120 € del segundo al cuarto año	Del segundo al cuarto año	Durante la vigencia del contrato
<b>CONTRATOS PARA PERSONAS DEMANDANTES DE EMPLEO</b>			
Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Menores 30 o 35 con discapacidad	147 € / mes	Indefinido 3 años	Durante la vigencia del contrato
		Temporal	
Mayores 30	850 €	Indefinido 3 años	Durante la vigencia del contrato
		Temporal	

CONVERSIÓN DE CONTRATOS EN INDEFINIDOS				
Colectivos	Beneficiarios	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Transformación contratos para la Formación en Alternancia y Obtención Práctica Profesional	Todas las empresas	Hombres 128 € / mes Mujeres 147 € / mes	3 Años	Durante la vigencia del contrato
Transformación contratos de relevo	Todas las empresas	Hombres 55 € / mes Mujeres 73 € / mes	3 Años	Durante la vigencia del contrato
Transformación contratos fijos discontinuos	Empresas Sector Agrario	Hombres 55 € / mes Mujeres 73 € / mes	3 Años	Durante la vigencia del contrato
CONTRATOS TEMPORALES FOMENTO EMPLEO, PRÁCTICA PROFESIONAL Y FORMACIÓN ALTERNANCIA				
Beneficiarios	Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Hombres – 45	Discapacidad < 33%	4.500 €	Indefinido	Durante la vigencia del contrato
	Discapacidad Severa	5.100 €		
Mujeres – 45	Discapacidad < 33%	5.350 €		
	Discapacidad Severa	5.950 €		
Mayores 45	Discapacidad < 33%	6.300 €		
	Discapacidad Severa			

<b>BONIFICACIONES AL MANTENIMIENTO DE EMPLEO</b>		
<b>MANTENIMIENTO DEL EMPLEO A TRABAJADORES MAYORES</b>		
<b>Colectivos</b>	<b>Reducciones</b>	<b>Duración</b>
Trabajadores mayores de 65 años con 38 años y 6 meses de cotización	Reducción del 100 %de la cuota empresarial por contingencias comunes, salvo incapacidad temporal.	Indefinida
Trabajadores con 67 años y 37 años de cotización		
<b>CONTRATACIÓN INDEFINIDA</b>		
<b>Colectivos</b>	<b>Bonificaciones</b>	<b>Duración</b>
Readmisión de personas trabajadoras que hubieran cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta.	138 € / mes	2 años
Mayores de 55 con IP reincorporadas a su empresa en otra categoría		
Mayores de 55 años que recuperan su capacidad y pudieran ser contratadas por otra empresa.		

# Manual Laboral 2026

PROLONGACIÓN ACTIVIDAD FIJOS DISCONTINUOS (FEBRERO, MARZO Y NOVIEMBRE)		
Colectivos	Bonificaciones	Duración
Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo–discontinuo.	262 € / mes febrero, marzo y noviembre	Indefinida
CAMBIO PUESTO DE TRABAJO		
Colectivos	Bonificaciones	Duración
Trabajadores en riesgo durante el embarazo		
Trabajadores en riesgo durante la lactancia natural	138 € / mes	Durante el cambio de puesto
Enfermedad Profesional		

## BONIFICACIONES CONTRATACIÓN PROCEDENTE DE ETT

### CONTRATO INDEFINIDO

Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Hombres	128 € / mes	3 años	Durante la vigencia del contrato
Mujeres	147 € / mes	3 años	Durante la vigencia del contrato

## BONIFICACIONES CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Colectivos	Beneficios Cuantía Anual	Vigencia de la medida	Duración Beneficios
Contratos de duración determinada de personas – 30 años y desempleadas para sustituir a personas trabajadoras en determinados supuestos (riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, nacimiento y cuidado del menor o cuidado del menor lactante)	366 € / mes	Indefinida	Durante la vigencia de la sustitución

Contratos de sustitución para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato ejercitando su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo	100% cuota empresarial por CC	Indefinida	Durante la vigencia de la sustitución o en caso de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo 6 meses
Personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural	366 € / mes	Indefinida	Durante la vigencia de la sustitución

## BONIFICACIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO

### CONTRATOS DURACIÓN DETERMINADA

Beneficiarios	Colectivo	Cuantía	Vigencia de la medida
Personas desempleadas para sustituir al autónomo en las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural	Contrato Duración determinada	366 € / mes	Mientras dure la sustitución

## CONTRATOS TEMPORALES

### CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

**Objeto:** A) El incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1. (fijos discontinuos). Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. o B) Para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo.

---

**Duración:** En el caso A) duración máxima 6 meses ampliados a 1 año si así lo establece el convenio colectivo sectorial. Si el contrato se firma por menos tiempo, podrá prorrogarse una única vez, sin superar en ningún caso la duración máxima aplicable (legal o convencional). En el caso B) las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año natural, excepto en las empresas del sector agrario o agroalimentario, que lo podrán utilizar durante un total de 120 días en el año natural.

---

**Formalización:** Por escrito. Deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

---

**Extinción:** A la expiración del tiempo convenido. Indemnización de 12 días por año de servicio.

---

### POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA

**Objeto:** Sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo (períodos de descanso por nacimiento, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, en virtud de norma, convenio colectivo, o acuerdo individual, para sustituir bajas por IT o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

---

**Duración:** El tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva de puesto o durante el proceso de selección.

**Formalización:** El contrato deberá formalizarse siempre por escrito, identificar a la persona trabajadora sustituida y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

**Extinción:** El contrato de sustitución se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- La reincorporación de la persona trabajadora sustituida.
- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

## CONTRATO DE RELEVO

**Objeto:** Este tipo de contrato se concierne con una persona trabajadora inscrita como desempleada en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

**Duración:** La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial podrá ser indefinida o de duración determinada. En este último caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

**Formalización:** Por escrito. El contrato de relevo se celebra con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. La persona jubilada parcial debe reducir su jornada y salario entre un 25 % y un 75 %. La jornada del relevista podrá completar la dejada vacante o simultanearse con la del trabajador jubilado parcial. El puesto de trabajo podrá ser el mismo o diferente, siempre que exista correspondencia entre las bases de cotización de ambos en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La negociación colectiva podrá establecer medidas para fomentar la celebración de contratos de relevo. El contrato se extinguirá a la expiración del tiempo convenido.

---

**Extinción:** En el momento de cumplir el trabajador sustituido la edad de jubilación. Si se produjera el cese del trabajador relevista, la empresa lo sustituirá en el plazo de 15 días.

## CONTRATO SE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

**Objeto:** Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la que conciertan el titular del mismo, como empleador y la persona empleada que dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

---

**Duración:** Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.

---

**Formalización:** Por escrito o de palabra. **Extinción:** A la expiración del tiempo convenido

---

**Extinción:** La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.

2. Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.

b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar.

c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

## CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

**Objeto:** Es lo que tiene lugar cuando se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable: trabajador de la misma empresa a tiempo completo, o en su defecto, inferior a la jornada prevista en el convenio colectivo de aplicación.

**Duración:** Por tiempo indefinido, o duración determinada.

**Formalización:** Se deberá formalizar necesariamente por escrito. Deberán figurar el número de horas contratadas y su distribución. Si no se observan estas exigencias, el contrato se considera suscrito a jornada completa, salvo prueba en contrario.

**Jornada:** La realización de **Horas Complementarias** exigirá un pacto específico, que sólo podrá formalizarse en contratos con jornadas no inferiores a 10 horas semanales. Las horas complementarias no podrán exceder del 30% de las horas pactadas. Los convenios colectivos podrán fijar otro porcentaje máximo sin superar el 60% de las horas contratadas.

La empresa podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, con un límite máximo del 15% de la jornada pactada, ampliable hasta el 30% por convenio colectivo.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

**Registro:**

La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto ordinarias como complementarias.

La empresa conservará los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un período mínimo de cuatro años.

## **CONTRATO FIJO DISCONTINUO**

- Es el que se celebra por tiempo indefinido para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y tanto si se repiten en ciertos períodos de ejecución determinados o no, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. También para trabajos estacionales o de temporada o en ejecución de contratos mercantiles o administrativos en actividades ordinarias de la empresa.
- Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y forma que establezcan los convenios colectivos.

Este tipo de contrato debe tener lugar obligatoriamente por escrito y en el modelo oficial

## **CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA**

- Se considera trabajo a distancia aquel que se presta, en un periodo de referencia de tres meses, durante al menos el 30 % de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, de forma alternativa a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse obligatoriamente por escrito antes de su inicio y deberá incluir, entre otros extremos, el inventario de medios facilitados, la compensación de gastos, el porcentaje de trabajo presencial y a distancia, el horario, el centro de adscripción y el resto de contenidos mínimos previstos en la Ley 10/2021.

- Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales, salvo aquellos que resulten inherentes a la prestación presencial, garantizándose en todo caso:
  - a) La retribución correspondiente a su grupo profesional y funciones.
  - b) El acceso efectivo a la formación y promoción profesional.
  - c) Una protección adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.
  - d) El ejercicio de sus derechos colectivos, debiendo estar adscritas a un centro de trabajo concreto a efectos representativos.

## CONTRATOS FORMATIVOS

### CONTRATO DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

- El contrato para la formación en alternancia tiene por finalidad compatibilizar la actividad laboral retribuida con un proceso formativo oficial, ya sea en el ámbito de la Formación Profesional, estudios universitarios o especialidades incluidas en el Catálogo del Sistema Nacional de Empleo. La actividad desarrollada en la empresa debe estar directamente relacionada con la formación que justifica la contratación y permitir la adquisición efectiva de la cualificación profesional correspondiente. Asimismo, debe integrarse en un programa formativo común, en el marco de los acuerdos de cooperación suscritos entre el centro formativo y la empresa.
- Durante su vigencia, incluidas sus posibles prórrogas, el contrato genera derecho a una bonificación empresarial de 91 euros mensuales y a una bonificación de 28 euros mensuales en la cuota de la persona trabajadora a la Seguridad Social. Si el contrato se transforma en indefinido a su finalización, la empresa podrá aplicar una bonificación de 128 euros mensuales durante tres años, que se incrementa a 147 euros mensuales cuando la persona contratada sea mujer.
- Además, la actividad formativa vinculada al contrato da derecho a bonificaciones adicionales para financiar los costes de formación, conforme a los módulos económicos legalmente establecidos según la modalidad formativa. También se prevén bonificaciones por los costes de tutorización, con una cuantía máxima de 1,5 euros por hora y alumno (hasta 40 horas mensuales), que asciende a 2 euros por hora en empresas de menos de cinco personas trabajadoras.

- El contrato debe formalizarse por escrito en el modelo oficial y acompañarse del convenio de colaboración con el centro formativo y del plan formativo individual, en el que se detallarán el contenido de la formación y las actividades de tutoría. Su contenido, así como sus prórrogas o finalización, debe comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días. En el caso de personas con discapacidad, deberá adjuntarse además el correspondiente certificado. La empresa deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los acuerdos formativos y las condiciones de desarrollo del contrato.

## CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

- El contrato para la obtención de la práctica profesional tiene por objeto que la persona trabajadora adquiera experiencia profesional adecuada al nivel de estudios previamente obtenidos, aplicando de forma práctica los conocimientos vinculados a su titulación.
- Puede beneficiarse de incentivos a la contratación. En el caso de personas con discapacidad con un grado igual o superior al 33 %, la empresa tiene derecho a una reducción del 50 % de la cuota empresarial por contingencias comunes durante su vigencia.
- Debe formalizarse por escrito; en caso contrario, se presumirá indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario. También se presumirá indefinido si no se da de alta en Seguridad Social en plazo o si se celebra en fraude de ley.
- El contrato y sus prórrogas deben comunicarse al Servicio Público de Empleo en el plazo de diez días. En contratos a tiempo parcial deberán constar las horas y su distribución, y en trabajo a distancia el lugar de prestación de servicios.

## IV MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD Y EXTINCIÓN

Medida	Naturaleza y finalidad	Requisitos o límites destacados	Procedimiento e impugnación	Efectos para la persona trabajadora
ERTE por causas ETOP: suspensión de contratos	Flexibilidad interna temporal para ajustar actividad y mantener empleo	Las medidas deberán responder a causas coyunturales, resultando inadecuadas para atender situaciones de carácter estructural. Su duración deberá ser proporcional y adecuada a la situación que las justifica, debiendo priorizarse la reducción de jornada frente a la suspensión del contrato	Procedimiento específico aplicable sin umbrales; comunicaciones por cambios de afectación a RLT, entidad gestora y TGSS; limitaciones a horas extra, contrataciones y externalizaciones con excepción justificada	No genera indemnización por la adopción de la medida
ERTE por causas ETOP: reducción temporal de jornada	Flexibilidad interna temporal con reducción proporcional de actividad y salario, con apoyo prestacional parcial	Reducción entre 10 y 70 por ciento; cómputo diario, semanal, mensual o anual; puede implicar cese por horas o jornadas completas; prioridad frente a suspensión si viable; no combinable con suspensión por persona afectada	Procedimiento específico; posibilidad de variar porcentaje por cambio de circunstancias con comunicaciones debidas	Diferente de MSCT de jornada por su temporalidad y conexión prestacional

Medida	Naturaleza y finalidad	Requisitos o límites destacados	Procedimiento e impugnación	Efectos para la persona trabajadora
MSCT	Flexibilidad interna para adaptar condiciones por causas ETOP, con control judicial de causa y proporcionalidad	Colectiva si supera umbrales en 90 días; individual si no; formalidades distintas según calificación; no cabe novación extintiva impuesta unilateralmente bajo esta figura	Colectiva exige consultas; sin acuerdo, notificación; acciones en 20 días por conflicto colectivo o por vía individual especial; la acción individual puede quedar suspendida si hay conflicto colectivo	Si incide en materias tasadas y causa perjuicio, opción de extinción indemnizada 20 días por año, máximo 9 meses, con desempleo en los términos indicados
Inaplicación de condiciones de convenio estatutario	Flexibilidad interna para alterar condiciones del convenio por ETOP mediante cauce específico de descuelgue	Debe usarse el cauce del art 82.3 del ET para condiciones fijadas en convenio estatutario, aunque sean coincidentes con materias de MSCT	Requiere consultas e intervención dirimente de tercero en su caso	
Movilidad geográfica y MSCT como alternativas en despido colectivo	Medidas sociales de acompañamiento para evitar o reducir despidos	Consideradas expresamente como alternativas, junto con recolocación, formación y descuelgue	Se abordan en periodo de consultas del despido colectivo para intentar acuerdo	

Medida	Naturaleza y finalidad	Requisitos o límites destacados	Procedimiento e impugnación	Efectos para la persona trabajadora
Despido colectivo y despido objetivo	Flexibilidad externa para reducción de empleo por ETOP, con distinta vía según supuestos	En despido colectivo, el periodo de consultas debe versar sobre alternativas para limitar o atenuar consecuencias	Procedimiento propio de despido colectivo con negociación y medidas de acompañamiento; despido objetivo con su régimen específico	
Fuerza mayor temporal: suspensión o reducción	Ajuste temporal condicionado a constatación administrativa de fuerza mayor	Requiere expediente y resolución; en ciertos supuestos no es preceptivo informe ITSS; la resolución fija fecha límite de efectos	Resoluciones recurribles en alzada y luego ante jurisdicción social; trabajadores pueden impugnar decisiones empresariales basadas en fuerza mayor, con límites si la resolución administrativa es firme	

## V GUÍA INDEMNIZACIONES

INDEMNIZACIONES		
Causa extinción contrato	Indemnización Días de Salario	Importe máximo
Mutuo Acuerdo	No	No
Las consignadas válidamente en el contrato	No	No
Expiración del tiempo convenido o realización obra o servicio	12 días por año	No
Dimisión del trabajador	No	No
Invalidez permanente del trabajador	No	No
Fallecimiento del trabajador	15 días	No
Jubilación del trabajador	No	No
Muerte, jubilación o invalidez permanente del empresario		
Extinción personalidad jurídica del empresario	20 días por año	12 mensualidades
Fuerza Mayor	20 días por año	12 mensualidades
Despido Colectivo (ERE)	20 días por año	12 mensualidades
Despido objetivo por causas económicas, técnicas o productivas	20 días por año	12 mensualidades
Despido objetivo por ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a las modificaciones técnicas, falta de dotación presupuestaria en entidades sin ánimo de lucro	20 días por año	12 mensualidades
Incumplimiento contractual grave del empresario	33 días por año (*)	24 mensualidades (*)
Despido disciplinario procedente	No	No
Despido disciplinario improcedente	33 días por año (*)	24 mensualidades (*)
Traslado. Opción trabajador si resulta perjudicado.	20 días por año	12 mensualidades
Modificación sustancial condiciones de trabajo (Jornada, Horario, Salario, Funciones). Opción trabajador si resulta perjudicado.	20 días por año	9 mensualidades
Despido objetivo improcedente en trabajadores con Contrato de Fomento de la contratación indefinida	33 días por año	24 mensualidades

(\*) Contratos anteriores a 12.02.2012: 45 días por año hasta esta fecha. El período posterior, a razón de 33 días por año. El importe resultante no podrá ser superior a 24 mensualidades, salvo que del periodo anterior a 12.02.2012 resultara un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste, con el límite máximo de 42 mensualidades

(1) Decreto de 2-3-1944. No existe unanimidad en los tribunales respecto a la vigencia o no de esta norma.



THIÓ FUSTÉ  
a s s e s s o r s

THIÓ FUSTÉ  
a s s e s s o r s

Som un despatx especialitzat en l'assessorament fiscal, comptable i mercantil per a empreses, professionals i particulars. Estem especialitzats en el sector cultural i la indústria musical així com la tramitació de la deducció fiscal de música en viu i arts escèniques.

972 415 390 • thiofuste.cat

noves instal·lacions



Pl. Josep Pla, 11, 4t  
17001 Girona

# Consultoria Informàtica gironina

- CONSULTORIA
- SERVEI TÈCNIC
- HARDWARE
- ESCIO - CRM
- COMUNICACIÓ
- OFICINA VIRTUAL
- CIBERSEGURETAT

Som el teu partner tecnològic



[www.esolvo.es](http://www.esolvo.es)



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



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)



## VI EL SALARIO

- Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, sea cual sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minorización de la cuantía íntegra en dinero del SMI.
- Esto significa que el empleador debe abonar a los trabajadores, al menos la cuantía íntegra del salario mínimo siempre en dinero, pero sin poder computar en el salario mínimo, como anteriormente se permitía, la valoración de las percepciones en especie de ningún tipo, tales como alojamiento o manutención, entre otros.
- No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o anticipos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos

### SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Trabajadores Sin Distinción De Sexo Ni Edad	40,70 € / día	1.221,00 € / mes
Trabajadores eventuales y temporeros (menos de 120 días)	57.82€ / jornada legal en la actividad	
Empleados de hogar (que trabajen por horas)	9,55 € / hora efectivamente trabajada	
A efectos de compensación y absorción	17.094,00€ / año	

### INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

IPREM DIARIO	20,00 €	Sustitución referencia SMI anual	
IPREM MENSUAL	600,00 €	General	Con exclusión pagas
IPREM ANUAL	7.200,00 €	8.400,00 €	7.200,00 €

El Indicador Público de Renta de efectos Múltiples (IPREM) se utiliza como indicador o referencia del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, sustituyendo al SMI en esta función. Se mantienen los mismos importes que en 2023.

## **RETRIBUCIÓN EN ESPECIE**

Tendrán la consideración de retribuciones en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien los conceda.

Si la empresa hace entrega de dinero en metálico al trabajador para que él mismo adquiera los bienes o servicios, la retribución se considerará dineraria. Asimismo, no existe retribución en especie cuando el uso de los bienes o servicios lo es exclusivamente para fines laborales.

Para su cuantificación a efectos de indemnización se aplicarán los criterios de valoración fijados por la normativa fiscal del IRPF.

### **Modalidades de salario en especie, entre otros:**

- Disfrute de vivienda.
- Utilización o entrega de vehículos.
- Uso de plaza de garaje.
- Prestaciones en concepto de manutención, alojamiento, viajes de turismo y similares.
- Las contribuciones o aportaciones satisfechas por la empresa en Planes de Pensiones o sistemas de previsión social alternativos, o en virtud de contratos de seguro de dependencia.
- Las primas o cuotas satisfechas en virtud de contrato de seguro, salvo los seguros de accidente laboral o responsabilidad civil.
- Las cantidades destinadas a satisfacer gastos de estudios del sujeto pasivo o familiares.

## Tienen la consideración de retribuciones del trabajo en especie **EXENTAS** a efectos fiscales:

- Las primas o cuotas satisfechas a entidades aseguradoras para la cobertura de enfermedad, cuando se cumplan los siguientes límites y requisitos:
  - a) Que la cobertura alcance al propio trabajador, cónyuge y descendientes.
  - b) Que las primas o cuotas no excedan de **500 euros anuales** por beneficiario. El exceso constituirá retribución en especie sujeta. El límite es de 1.500 euros anuales si la persona cubierta (de las indicadas en el apartado a) anterior es discapacitada).
- Las entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa, o economatos de carácter social. Si se utilizan fórmulas indirectas, mediante vales—comida, tarjetas o cualquier otro medio electrónico de pago, estas no podrán superar los **11 euros diarios**, debiendo tributar el exceso.
- La utilización de bienes o servicios destinados a servicios sociales y culturales del personal. Se incluye la prestación de primer ciclo de educación infantil a los hijos de los trabajadores, así como su contratación con terceros debidamente autorizados.
- La entrega gratuita o por precio inferior al normal de mercado de acciones o participaciones de la propia empresa, o de sociedades que formen parte del mismo grupo, a **trabajadores en activo**, bajo las siguientes condiciones:
  - a) La exclusión se limita a **12.000 euros** anuales a cada trabajador.
  - b) La oferta debe realizarse en idénticas condiciones para todos los trabajadores.
  - c) Los trabajadores, conjuntamente con su cónyuge y familiares hasta 2º grado, no pueden tener una participación superior al **5%**.
  - d) Los títulos deben mantenerse, al menos, durante **3 años**.
  - e) Desde el 1-1-2023, la exención es de 50.000 €/anuales cuando las acciones o participaciones se concedan a trabajadores de empresas emergentes (L 28/2022). En este caso, no es necesario que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores, siendo suficiente que la misma se efectúe dentro de la política retributiva general de la empresa y contribuya a la participación de los trabajadores en la misma última.

- f) El pago del servicio público de transporte colectivo de viajeros con el fin de favorecer el desplazamiento de los empleados entre su lugar de residencia y el centro de trabajo, con un límite anual de 1.500 euros por trabajador.

Tienen la misma consideración las fórmulas indirectas mediante la entrega de tarjetas o medios de pago electrónicos que puedan **utilizarse exclusivamente para la adquisición de títulos de transporte público colectivo**, que no podrá exceder de **136,36 euros mensuales** por trabajador, además:

- Deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.
- Serán intransferibles.
- No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.
- La empresa deberá llevar y conservar relación de las tarjetas entregadas, con expresión del nº de documento y la cuantía anual puesta a disposición de cada empleado.

**No tienen la consideración de rendimientos del trabajo, a efectos fiscales, los siguientes conceptos retributivos:**

- Las cantidades destinadas a la actualización, capacitación o reciclaje del personal empleado, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
- Las primas o cuotas satisfechas por la empresa en virtud de contrato de seguro de accidente laboral o de responsabilidad civil del trabajador.

## VII SEGURIDAD SOCIAL

Aspecto	Régimen general desde 1-4-2023	Excepciones y especialidades
Entrega de partes a la empresa	SPS o mutua remiten datos al INSS;	
INSS comunica a empresa datos administrativos por RED (FIE y FIER) sin entrega en papel por el trabajador (RD 625/2014 art.7.1 y 7.2)	Si no hay obligación de RED para el colectivo, comunicaciones por SEDESS o correo ordinario según proceda (RD 625/2014 art.7.2)	
Comunicación organizativa del trabajador a la empresa	La empresa puede exigir que el trabajador comunique el inicio de la baja para organizar trabajo y turnos (AN 18-12-23, EDJ 796874)	
Obligación empresarial de datos económicos	En 3 días hábiles desde la recepción de la comunicación de la baja, la empresa transmite datos económicos y laborales al INSS por RED; infracción leve si incumple (RD 625/2014 art.7.2; LISOS art.21.4)	No obligatoria la transmisión por RED si el trabajador pertenece a colectivo exento de incorporación obligatoria a RED (RD 625/2014 art.7.2)
Qué remite la empresa por RED	En general, remite datos económicos y no partes médicos de alta o confirmación (procedimiento RED)	Empresas colaboradoras voluntarias o con exclusiones deben tramitar partes médicos de baja, confirmación y alta en los supuestos previstos (LGSS art.102.1.a; procedimiento RED)
Conservación y trazabilidad documental	Conservación mínima de 4 años de documentación justificativa y soportes transmitidos por medios electrónicos, con posible infracción leve si no se conserva (RD 84/1996 art.52; LISOS art.21.1)	

Aspecto	Primeros 365 días	Desde el día 365 hasta 545 días
Órgano que puede emitir el alta	SPS en contingencias comunes y mutua o empresa colaboradora en contingencias profesionales, pudiendo también emitirla el INSS por inspección médica (RD 625/2014 art.5; LGSS art.170.1)	INSS es el único competente para emitir el alta (LGSS art.170.2)
Nueva baja por misma o similar patología tras alta del INSS	Exclusivamente INSS en los 180 días siguientes al alta emitida por INSS (LGSS art.170.1; RD 625/2014 art.7.5)	Exclusivamente INSS en los 180 días naturales posteriores al alta (LGSS art.170.2)
Partes de confirmación	Se emiten según duración estimada y con reglas de periodicidad; en procesos previstos de más de 30 días, informe complementario y control (RD 625/2014 art.2 y art.4)	El SPS deja de emitir confirmaciones al cumplirse 365 días y el control corresponde al INSS (RD 625/2014 art.5.3; LGSS art.170.2)
Propuesta de alta por mutua en contingencias comunes	Mutua puede proponer alta al SPS y, excepcionalmente, solicitarla al INSS si no hay respuesta en plazo (RD 625/2014 art.6)	
Remisión y comunicaciones telemáticas	SPS o mutua remite datos al INSS; INSS comunica a la empresa; empresa remite datos económicos en 3 días hábiles (RD 625/2014 art.7)	
Se mantienen comunicaciones y notificaciones electrónicas asociadas a las decisiones del INSS (LGSS art.170.2; RD 625/2014 art.7)		
Efecto del alta	Extinción de IT con efectos laborales desde el día siguiente e incorporación obligatoria (RD 625/2014 art.5)	
Idéntico efecto extintivo del alta emitida por INSS (LGSS art.170.2)		

## VIII COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL

CONCEPTOS	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
Comunes	23,6	4,7	28,3
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12	2	14
Resto Horas Extraordinarias	23,6	4,7	28,3
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI)	0,75	0,15	0,90
Desempleo: Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad y contratos realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33%	5,5	1,55	7,05
Contrato duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial	6,7	1,6	8,3
FOGASA	0,2		0,2
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,6	0,1	0,7

## ORDEN PJC/297 /2026. BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la citada Orden, desde el 1 de enero de 2026, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes:

Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.989,30	5.101,20
2	Ingenieros Técnicos, Peritos, Ayudantes titulados	1.649,70	5.101,20
3	Jefes Administrativos y de taller	1.435,20	5.101,20
4	Ayudantes no titulados	1.424,40	5.101,20
5	Oficiales administrativos	1.424,40	5.101,20
6	Subalternos	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliares administrativos	1.424,40	5.101,20
Grupo de Cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas Euros/mes	Bases máximas Euros/mes
8	Oficiales de primera y segunda	47,48	170,04
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	47,48	170,04
10	Peones	47,48	170,04
11	Personas trabajadoras menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	47,48	170,04

En los siguientes apartados se indican las principales novedades de la Orden PJC/297 /2026.

## BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS PARA GRUPOS PROFESIONALES AÑO 2026

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima por hora euros
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	11,98
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	9,94
3	Jefes Administrativos y de Taller	8,65
4	Ayudantes no Titulados	8,58
5	Oficiales Administrativos	8,58
6	Subalternos	8,58
7	Auxiliares Administrativos	8,58
8	Oficiales de primera y segunda	8,58
9	Oficiales de tercera y Especialistas	8,58
10	Personas trabajadoras mayores de dieciocho años no cualificadas.	8,58
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	8,58

## COTIZACIÓN CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se trata de un régimen de cotización con cuota fija en contingencias comunes y profesionales, diferenciado del régimen general ordinario.

Concepto	Importe	Distribución
<b>Base de cotización mensual</b>	1.424,40 €	—
<b>Base de cotización diaria</b>	47,48 €	—
<b>Contingencias comunes</b>	69,29 € / mes	57,72 € empresa + 11,51 € trabajador
<b>Contingencias profesionales</b>	7,95 € / mes	A cargo exclusivo de la empresa
IT (dentro CP)	4,12 €	Empresa
IMS (dentro CP)	3,83 €	Empresa
<b>Desempleo</b>	Según base mínima de AT/EP	Según tipos vigentes
<b>FOGASA</b>	4,38 € / mes	Empresa
<b>Formación profesional</b>	2,44 € / mes	2,16 € empresa + 0,28 € trabajador

## COTIZACIÓN PRÁCTICAS FORMATIVAS Y ACADÉMICAS EXTERNAS

<b>Prácticas formativas remuneradas</b>	
<b>Concepto</b>	<b>Régimen aplicable</b>
Cotización	Se aplican las reglas del contrato para la formación en alternancia
Desempleo	No cotiza
FOGASA	No cotiza
Formación profesional	No cotiza
MEI	No aplicable
Reducción CC	95 % sobre contingencias comunes

<b>Prácticas formativas no remuneradas</b>	
<b>Concepto</b>	<b>Importe</b>
Contingencias comunes (sin IT)	2,88 € / día
Contingencias profesionales	0,35 € / día
IT (dentro CP)	0,18 €
IMS (dentro CP)	0,17 €
Tope mensual CC	65,42 €
Tope mensual CP	7,95 € (4,12 € IT + 3,83 € IMS)
MEI	No aplicable
Reducción CC	95%

## **COTIZACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES EN ESPECIE. REGLAS DE VALORACIÓN A EFECTOS DE SU INCLUSIÓN EN LA BASE DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

La nueva redacción dada por el RD–Ley 16/2013 al artículo 109 de la LGSS estableció el principio de que “todo cotiza”. Mediante el RD 637/2014 se ha procedido a su desarrollo reglamentario, quedando determinadas las normas de valoración de las distintas retribuciones en especie.

La valoración de las retribuciones no dinerarias y, por consiguiente, los importes que deberán incluirse en las bases de cotización de los trabajadores, tienen distintas normas de cálculo según el tipo de bien o servicio:

- Por su valor en metálico.
- Norma general: “Coste medio”.
- Misma valoración que en la normativa tributaria.
- Por el “Coste marginal”.

### **La valoración por el equivalente en metálico se aplica a:**

- a) Entrega al trabajador de importes en metálico, o bien vales o cheques para adquirir bienes o servicios. Importe de las acciones o participaciones entregadas a los trabajadores, con el valor del momento en que se acuerda su concesión.
- b) Primas de seguros, aportaciones a planes de pensiones.
- c) Complementos y mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social, excepto prestaciones de Incapacidad temporal.

### **La norma del “coste medio”**

Forma de valoración que debe aplicarse con carácter general a las retribuciones en especie, consistente en determinar el coste medio que para la empresa suponga la entrega del bien, derecho o servicio.

El “coste medio” se define como el resultado de dividir los costes totales que supongan para la empresa la entrega del bien, derecho o servicio directamente imputables a dicha retribución entre el número de perceptores potenciales de dicho bien, derecho o servicio.

## **La valoración fiscal**

Se aplica a la utilización o entrega de Vivienda o Vehículo y a los Préstamos. El importe a incluir en la base de cotización será el establecido en las normas tributarias.

## **La valoración por el coste marginal**

Se aplica exclusivamente a la prestación de servicios educativos en empresas dedicadas a la enseñanza. El “coste marginal” se define como el incremento del coste total para el centro educativo directamente imputable al servicio de educación de un alumno adicional.

## **NO SE INCLUYEN EN LA BASE DE COTIZACIÓN**

Además de los importes de indemnizaciones por despido o cese y los gastos por locomoción, manutención y estancia, en los límites fijados reglamentariamente, están exentos de cotización a la Seguridad Social, exclusivamente, los siguientes conceptos retributivos:

- Complementos de las prestaciones de Seguridad Social por Incapacidad Temporal.
- Gastos de estudios del trabajador financiados directamente por la empresa, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN				
CONCEPTO		Artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social		
		IMPORTE COMPUTABLE EN BC		
RETRIBUCIONES EN ESPECIE Por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo y/o concedidas voluntariamente por las empresas	Vivienda	Propiedad del pagador Con valoración catastral	10% del valor catastral (1) (5% en el caso de inmuebles de municipios con valores catastrales revisados en los 10 últimos periodos impositivos)	
		Pendiente valoración catastral	5% del 50% del Impuesto sobre el Patrimonio (1)	
		NO Propiedad del pagador	Coste para el pagador, incluidos tributos	
	(1) La valoración no puede exceder del 10% del resto de conceptos retributivos (artículo 43.1.1.ª Ley 35/2006)			
	Vehículo	Entrega		Coste adquisición pagador, incluidos tributos
		Uso	Propiedad pagador	20% anual del coste adquisición
			NO Propiedad pagador	20% valor mercado vehículo nuevo
		Uso y posterior entrega		% que reste por amortizar, a razón de 20% anual
	Préstamos con tipos de interés inferiores al legal del dinero		Diferencia entre interés pagado e interés legal del dinero vigente	
	Manutención, hospedaje, viajes y similares		Coste para el pagador, incluidos tributos	
	Gastos de estudios y manutención (Estudios particulares del trabajador y personas vinculadas por parentesco, incluso los afines, hasta el 4º grado inclusive)		Coste para el pagador, incluidos tributos	
	Derechos de fundadores de sociedades: Porcentaje sobre beneficios de la sociedad que se reserven los fundadores o promotores por sus servicios		Al menos el 35% del capital social que permita la misma participación en los beneficios	
	Quebranto de divisa, desgaste útiles y herramientas, adquisición y mantenimiento ropa trabajo		Importe integro	
Percepciones por matrimonio		Importe integro		

# Manual Laboral 2026

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN		
CONCEPTO	Artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social	
	IMPORTE COMPUTABLE EN BC	
Donaciones Promocionales: Las cantidades en dinero o los productos en especie entregados por el empresario a sus trabajadores como donaciones promocionales y, en general, con la finalidad exclusiva de que un tercero celebre contratos con aquél	Importe íntegro	
Pluses de transporte y de distancia	Importe íntegro	
Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la Incapacidad Temporal (Incluye las contribuciones por planes de pensiones y sistemas alternativos)	Importe íntegro	
Asignaciones	Entrega gratuita o a precio inferior al de mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo	Importe íntegro
	Gastos de estudios del trabajador o asimilado dispuestos por instituciones, empresarios o empleadores y financiados directamente por ellos para la actualización, capacitación o reciclaje de su personal, cuando vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo, incluso cuando su prestación efectiva se efectúe por otras personas o entidades especializadas (Se considerarán retribuciones en especie cuando dichos gastos no vengan exigidos por el desarrollo de aquellas actividades o características y sean debidos por norma, convenio colectivo o contrato de trabajo)	Exento
	Entregas de productos a precios rebajados que se realicen en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social, teniendo dicha consideración las fórmulas directas o indirectas de prestación del servicio, admitidas por la legislación laboral, en las que concurran los requisitos establecidos en el artículo 45 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas	Importe íntegro

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN				
CONCEPTO			Artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social	
			<b>IMPORTE COMPUTABLE EN BC</b>	
Utilización de los bienes destinados a los servicios sociales y culturales del personal empleado (espacios y locales, debidamente homologados por la administración pública competente, destinados por los empresarios o empleadores a prestar el servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus trabajadores, así como la contratación de dicho servicio con terceros debidamente autorizados)			Importe íntegro	
Asignaciones asistenciales	Primas de seguros	Primas de contrato de seguro AT o responsabilidad civil del trabajador	Importe íntegro	
		Primas de contrato de seguro para enfermedad común trabajador (más cónyuge y descendientes)	Importe íntegro	
	La prestación del servicio de educación preescolar infantil, primaria, secundaria, obligatoria, bachillerato y formación profesional, por centros educativos autorizados a los hijos de sus empleados, con carácter gratuito o por el precio inferior al normal del mercado		Importe íntegro	
Gastos de manutención y estancia (dietas)	Gastos de estancia		Exceso del importe justificado (2)	
	Gastos de manutención	Pernocta	En España	Exceso de 53,34 €/día (2)
			Extranjero	Exceso de 91,35 €/día (2)
	NO Pernocta		En España	Exceso de 26,67 €/día (2)
			Extranjero	Exceso de 48,08 €/día (2)
		Personal de vuelo	En España	Exceso de 36,06 €/día (2)
Extranjero			Exceso de 66,11 €/día (2)	
(2) Los gastos normales de manutención y estancia deben haberse generado en un municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa reguladora del IRPF				

CONCEPTOS INCLUIDOS y EXCLUIDOS DE LA BASE DE COTIZACIÓN		
CONCEPTO		Artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social
		IMPORTE COMPUTABLE EN BC
Gastos de locomoción	Según factura o documento equivalente (transporte público)	Exento
	Remuneración global (sin justificación importe)	Exceso de 0,26 € Km recorrido más gastos de peaje y aparcamiento justificados
Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones		La cantidad que exceda lo previsto en norma sectorial o convenio aplicable
Indemnizaciones por despido o cese		Exceso de la cuantía establecida en E.T. o en la que regula la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en Convenio colectivo (...)
		Los importes que excedan de los que hubieran correspondido de haberse declarado improcedente el despido
Prestaciones Seguridad Social y mejoras por Incapacidad Temporal		Exento
Horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social		Exento
CUALQUIER OTRO CONCEPTO RETRIBUTIVO ABONADO POR LOS EMPRESARIOS Y NO MENCIONADO EXPRESAMENTE EN LOS APARTADOS ANTERIORES		Importe íntegro
<p>(3) Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas</p>		

## IX TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La cuota de autónomos en 2026 se mantiene exactamente igual que en 2025, según el Real Decreto–ley 3/2026, que prorroga las bases y cuotas del sistema de cotización por ingresos reales. En todo caso, la base máxima de los tramos 11 y 12 de la tabla general se actualizará de acuerdo con el tope máximo de cotización previsto para el Régimen General de la Seguridad Social en el apartado 1.

El MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional) sube al 0,90%, lo que afecta ligeramente al cálculo final de la cuota.

	Tramos Rendimientos	Base de cotización mínima en 2026	Base de cotización máxima en 2026
<b>Tabla Reducida</b>	Hasta 670 €	653,59 €	718,94 €
	Entre 670 y 900 €	718,95 €	900,00 €
	Entre 900 y 1.125,90 €	849,67 €	1.166,70 €
<b>Tabla General</b>	Entre 1.125,90 y 1.300 €	950,98 €	1.300,00 €
	Entre 1.300 y 1.500 €	960,78 €	1.500,00 €
	Entre 1.500 y 1.700 €	960,78 €	1.700,00 €
	Entre 1.700 y 1.850 €	1.143,79 €	1.850,00 €
	Entre 1.850 y 2.030 €	1.209,15 €	2.030,00 €
	Entre 2.030 y 2.330 €	1.274,51 €	2.330,00 €
	Entre 2.330 y 2.760 €	1.356,21 €	2.760,00 €
	Entre 2.760 y 3.190 €	1.437,91 €	3.190,00 €
	Entre 3.190 y 3.620 €	1.519,61 €	3.620,00 €
	Entre 3.620 y 4.050 €	1.601,31 €	4.050,00 €
	Entre 4.050 y 6.000 €	1.732,03 €	5.101,20 €
	6.000 € o más	1.928,10 €	5.101,20 €

## Supuestos especiales

(LGSS art 308.1a)

Se establecen supuestos especiales para la determinación de la base de cotización en los siguientes supuestos:

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 308 de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 18.4 de la Orden de Cotización para 2026, en estos supuestos la base de cotización definitiva no podrá ser inferior a la base mínima del grupo 7 del Régimen General de la Seguridad Social, que en 2026 asciende a 1.424,40 euros mensuales. Esta limitación resulta de aplicación en el proceso de regularización anual, siempre que el trabajador haya permanecido en alta en el RETA en dichas condiciones durante al menos 90 días en el ejercicio correspondiente. Asimismo, esta base mínima será también exigible en los casos en los que no se haya presentado declaración del IRPF o no se hayan declarado rendimientos computables.

No obstante, durante el ejercicio 2026 se prevé un régimen transitorio que permite a estos colectivos mantener, a efectos provisionales, una base de cotización no inferior a 1.000 euros mensuales —referencia aplicable en 2025— o la base que vinieran aplicando con anterioridad. Sin embargo, en el proceso de regularización posterior, la Tesorería General de la Seguridad Social determinará la base definitiva conforme a los rendimientos reales, aplicando en todo caso el mínimo de 1.424,40 euros mensuales. En consecuencia, cuando la base provisional elegida sea inferior a dicho importe, se procederá a regularizar las cuotas y a exigir el ingreso de las diferencias correspondientes.

- Adicionalmente, debe tenerse en cuenta el régimen transitorio introducido con la implantación del sistema de cotización por rendimientos reales, conforme al cual los trabajadores autónomos que a 31 de diciembre de 2022 vinieran cotizando por una base superior a la que les correspondería por sus rendimientos pueden mantener dicha base, o una inferior a la misma, aunque de la aplicación de las nuevas tablas resultara una base inferior. Esta posibilidad se mantiene en los procesos de regularización, siempre que no se supere la base que se tuviera en dicha fecha.

## TIPOS DE COTIZACIÓN

- Para las contingencias comunes, el 28,30 por ciento. Si la incapacidad temporal está cubierta en otro régimen y el autónomo no la cubre en el RETA, la cuota por contingencias comunes se reducirá aplicando el coeficiente 0,055.

- Para las contingencias profesionales el 1,30 por ciento, del que el 0,66 por ciento corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,64 por ciento, a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia

–MEI: se aplicará el 0,90 por ciento.

–Por cese actividad:0,90 por ciento.

–Por formación profesional: 0,10 por ciento.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

Las personas trabajadoras autónomas que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2026, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes a la persona trabajadora en el régimen de la Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 17.323,68 euros con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes

## BONIFICACIONES Y REDUCCIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO

BONIFICACIONES AL TRABAJO AUTÓNOMO			
Beneficiarios	Colectivo	Cuantía	Vigencia de la medida
Trabajadores autónomos durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural	RETA	Bonificación = 100% cuota de contingencias comunes (sin IT), calculada con la base media de los 12 meses previos × tipo vigente.	

# Manual Laboral 2026

Si lleva <12 meses de alta: base media desde última alta (bases/días de alta × 30).	Mientras dure el descanso		
Familiar Colaborador	Nuevas Altas familiar Colaborador	Meses 1 – 18 bonificación 50% Meses 19 – 24 bonificación 25%	24 meses
Conciliación de la vida personal y familiar vinculadas a la contratación	Trabajadores/as autónomos que permanezcan de alta en el RETA y contraten a un trabajador/a a tiempo completo o parcial	Bonificación cuota SS 100% Contrato Indefinido 50% Contrato T. Parcial	Hasta 12 meses, siempre que se mantenga al empleado contratado
Trabajadores autónomos por inicio de una actividad por cuenta propia	RETA	Cuota reducida 12 meses + prórroga 12	Desde la fecha de efectos del alta y durante los doce meses naturales completos siguientes.
Autónomos que vuelven a la actividad en los 2 años tras cese por maternidad/ adopción/acogimiento/ tutela.	RETA	Bonificación equivalente del 80% de la cuota por contingencias comunes	Durante 24 meses posteriores a la reincorporación
Trabajadores autónomos que sean beneficiarios de la prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	RETA	Bonificación del 75% de la cuota por contingencias comunes	Durante el período de percepción de dicha prestación.
Trabajadores autónomos de empresas emergentes en situación de pluriactividad	RETA	Bonificación del 100% de la cuota de la Base mínima	De forma continuada en tanto persista la situación de pluriactividad y, como máximo, durante los tres primeros años

## X EMPLEADOS DEL HOGAR

### SALARIO MÍNIMO

El Real Decreto 126/2026 de 18 de febrero ha fijado el nuevo SMI con efectos desde 01-01-2026.

El SMI 2026 sube un 3,1% respecto del SMI 2025: 1.221€/ mes x 14 pagas o 1.424,50 x 12 pagas (17.094€ exento de tributación).

Las bases de cotización oficiales aún no se han publicado no obstante, los datos provisionales son:

tramo	Retribución mensual Euros/mes	Base cotización Euros/mes
1.º	Hasta 329 €	305 €
2.º	De entre 329,01 € a 510€	436 €
3.º	De entre 510,01 € a 693 €	602 €
4.º	De entre 693,01 € a 876 €	785 €
5.º	De entre 876,01 € a 1.061 €	970 €
6.º	De entre 1.061,01 € a 1.241 €	1.151 €
7.º	De entre 1.241,01 a 1.424,5 €	1.424,50 €
8.º	Desde 1.424,5 €	Retribución mensual

## TIPOS DE COTIZACIÓN

- Para las **contingencias comunes**, el **28,30 por ciento (23,60%** a cargo del empleador y **4,70%** a cargo de la persona empleada)
- Para las **contingencias profesionales** el **1,50 por ciento** a cargo del empleador
- **MEI**: se aplicará el **0,90** por ciento (el 0,75% a cargo del empleador y 0,15% a cargo de la persona empleada)
- **FOGASA: 0,20** por ciento a cargo del empleador

## REDUCCIONES

1. Reducción del 20% en la cotización por contingencias comunes. Como alternativa a esta reducción, se prevé, cuando entre en vigor el desarrollo reglamentario de la norma y, en todo caso, el 1-4-2024, una bonificación del 45% o del 30% en la aportación empresarial por contingencias comunes, cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora. Solo se aplica respecto de un empleado de hogar de alta por cada empleador.
2. Bonificación del 80% en las aportaciones a la cotización por desempleo y FOGASA.
3. Durante la situación de incapacidad temporal, respecto de aquellos trabajadores que hubieran cumplido 62 años, se dispone una reducción del 75% de la cuota empresarial por contingencias comunes (LGSS art.144.4 redacc L 6/2024).

## XI PENSIONES

En aplicación de la previsión contenida en el artículo 134.4 de la Constitución Española, la falta de aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026 determina la prórroga automática de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 hasta la aprobación de la nueva ley.

Por ello, a través del Real Decreto–ley 3/2026, de 3 de febrero, se aborda la revalorización de las pensiones para el 2026.

**CUANTÍA MÁXIMA:** Desde el 1 de enero de 2026 y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, el límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado causadas en 2026 será de 3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales.

Clase de pensión	Titulares		
	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal	Con cónyuge no a cargo
<b>Jubilación</b>			
Titular con sesenta y cinco años.	17.592,40 €	13.106,80 €	12.441,80 €
Titular menor de sesenta y cinco años.	17.592,40 €	12.262,60 €	11.590,60 €
Titular con sesenta y cinco años procedente de gran incapacidad.	26.385,80 €	19.660,20 €	18.662,00 €
<b>Incapacidad Permanente</b>			
Gran incapacidad.	26.385,80 €	19.660,20 €	18.662,00 €
Absoluta.	17.592,40 €	13.106,80 €	12.441,80 €
Total: Titular con sesenta y cinco años.	17.592,40 €	13.106,80 €	12.441,80 €
Total: Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.	17.592,40 €	12.262,60 €	11.590,60 €
Total: Derivada de enfermedad común menor de sesenta años.	9.662,80 €	9.662,80 €	9.580,20 €
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años.	17.592,40 €	13.106,80 €	12.441,80 €
<b>Viudedad</b>			
Titular con cargas familiares.		17.592,40 €	
Titular con sesenta y cinco años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.		13.106,80 €	
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.		12.262,60 €	
Titular con menos de sesenta años.		9.931,60 €	

Clase de pensión	Euros/año
Orfandad	
Por beneficiario.	4.011,00 €
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.	7.882,00 €
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 9.931,60 euros/año distribuidos en su caso, entre los beneficiarios.	
Prestación de orfandad	
Un beneficiario.	11.603,20 €
Varios beneficiarios: a repartir entre número de beneficiarios.	19.559,68 €
En favor de familiares	
Por beneficiario.	4.011,00 €
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:	
Un solo beneficiario con sesenta y cinco años.	9.683,80 €
Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años.	9.126,60 €
Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 5.920,60 euros/año entre el número de beneficiarios.	

## ACCESO JUBILACIÓN

Durante 2026 la edad ordinaria es:

- de 65 años, si se acreditan 38 años y 3 meses o más; o cuando, a partir de esa edad, se alcance la citada cotización;
- bien de 66 años y 10 meses, si no se acredita la cotización mínima mencionada anteriormente.

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
<b>A partir del 2027</b>	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

# Manual Laboral 2026

Situación	Compatibilidad e incompatibilidad	Cotización	Efectos posteriores a la situación
Jubilación activa	Compatibilidad de un porcentaje de la pensión de jubilación con la realización de actividad por cuenta ajena o propia	Sí, aunque únicamente por IT y por contingencias profesionales + cotización de solidaridad.	<p>Se recupera la pensión con las revalorizaciones y complementos por mínimos que procedan.</p> <p>La cotización realizada durante la jubilación activa no incrementa el importe de la pensión.</p>
Jubilación parcial demorada (sin obligación de relevista)	Reducción del trabajo en un % con percepción de la pensión de jubilación por el % de jornada que no trabaja.	Cotización de acuerdo con el porcentaje de jornada que se realiza.	<p>La base reguladora de la jubilación plena solo se incrementa al 100% si hay contrato de relevo. Si no lo hubiera, opción entre:</p> <p>computar las bases de cotización realmente ingresadas;</p> <p>por la base reguladora reconocida en la fecha en que se reconoció la jubilación parcial</p> <p>por la base en que dejó de aplicarse el beneficio del 100% del incremento de las bases de cotización, aplicándose a la cuantía de la pensión resultante las revalorizaciones que procedan desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del hecho causante.</p> <p>El porcentaje, con independencia de si hay o no contrato de relevo, se determina tomando como periodo cotizado a tiempo completo, el cotizado durante la jubilación parcial (TCo 91/2019).</p>

Jubilación flexible	Compatibilidad de la pensión ya causada con trabajo a tiempo parcial por cuenta ajena –dentro de los límites de reducción de jornada–.	Cotización por la jornada de trabajo.	Las cotizaciones efectuadas en la situación sirven para:
			<b>a.</b> Calcular una nueva base reguladora. De ser inferior, se mantiene la anterior.
			<b>b.</b> Incrementar el porcentaje general, no el adicional.
			<b>c.</b> Disminuir o suprimir el coeficiente reductor por edad.
Jubilación demorada	Sigue trabajando, se demora la jubilación	Sí, aunque únicamente por IT y por contingencias profesionales + cotización de solidaridad.	Incremento del porcentaje de la pensión futura o percepción de una cantidad a tanto alzado o una combinación de ambas opciones.
Suspensión de la pensión de jubilación	Procede cuando se realiza cualquier trabajo o actividad incompatible	Se cotiza por el trabajo realizado	Las nuevas cotizaciones sirven para:
			<b>a.</b> Incrementar, en su caso, el porcentaje general o adicional de la pensión
			<b>b.</b> Disminuir o suprimir el coeficiente reductor por edad.
			No sirven para modificar la base reguladora.
Complementariedad de ingresos	Percepción del 100% de la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia, cuyos ingresos totales anuales no superen el SMI	No hay cotización.	No hay efectos posteriores.

## XII LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA SS

Actuaciones prioritarias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de lucha contra el fraude a la Seguridad Social

### (Plan Estratégico ITSS 2025–2027)

De acuerdo con el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2025–2027, aprobado por Resolución de 8 de septiembre de 2025, la actuación inspectora para el periodo 2025–2027 refuerza de manera expresa las medidas dirigidas a la prevención y corrección del fraude que afecta al sistema de Seguridad Social, tanto en materia de cotización como en el acceso y mantenimiento indebido de prestaciones, así como en el encuadramiento incorrecto de trabajadores o en la utilización de figuras jurídicas que puedan ocultar relaciones laborales reales.

### 1. Refuerzo del control en materia de cotización a la Seguridad Social

Dentro del Objetivo 9 – Actividad inspectora en materia de Seguridad Social, el Plan establece como línea prioritaria la intensificación de las actuaciones dirigidas a garantizar la correcta financiación del sistema, mediante:

- La detección de supuestos de infracotización, incluyendo la declaración incorrecta de bases de cotización o de conceptos retributivos.
- La comprobación del correcto cumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta, baja y variación de datos de los trabajadores.
- El control de la correcta aplicación de reducciones, bonificaciones y otros beneficios en la cotización, especialmente cuando estén vinculados a incentivos al empleo o a colectivos protegidos.
- La verificación de la actuación de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en particular en relación con la gestión de contingencias y prestaciones.
- La detección de fraude en el acceso o mantenimiento de prestaciones de Seguridad Social, incluidas situaciones de incapacidad temporal, desempleo u otras prestaciones contributivas o asistenciales.

El Plan prevé que estas actuaciones se apoyen de forma creciente en el cruce masivo de datos entre Administraciones, con el fin de identificar situaciones de riesgo o irregularidad y dirigir la actuación inspectora hacia supuestos con mayor probabilidad de incumplimiento.

## **2. Control del empleo irregular y de las situaciones de encuadramiento indebido**

El Plan Estratégico considera prioritario el afloramiento de empleo irregular y la detección de estructuras utilizadas para eludir obligaciones laborales y de Seguridad Social, incluyendo:

- La identificación de trabajadores no dados de alta en el sistema.
- La detección de falsos autónomos y de encuadramientos incorrectos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- El control del uso fraudulento de contratos a tiempo parcial, especialmente cuando exista prestación de servicios a jornada completa no declarada.
- La revisión de supuestos de utilización irregular de cooperativas de trabajo asociado o de sociedades interpuestas.
- La actuación frente a empresas buzón o estructuras societarias ficticias, utilizadas para desplazar cotizaciones o eludir responsabilidades.
- La supervisión de las nuevas formas de organización del trabajo, incluidas las plataformas digitales y el teletrabajo, cuando puedan implicar incumplimientos en materia de Seguridad Social.

Estas actuaciones tienen como finalidad no solo regularizar la situación laboral, sino también exigir el ingreso de las cuotas de Seguridad Social dejadas de abonar y, en su caso, la imposición de las correspondientes sanciones.

## **3. Control del fraude vinculado a la contratación y a las condiciones de trabajo con impacto en cotización**

El Plan prevé igualmente intensificar la actuación inspectora sobre aquellas prácticas laborales que pueden afectar indirectamente a la cotización, entre ellas:

- Uso indebido de contratos temporales o fijos discontinuos para cubrir necesidades permanentes.
- Extinciones contractuales simuladas o irregulares, incluidas las vinculadas al periodo de prueba.
- Cesiones ilegales de trabajadores o utilización indebida de contrata y subcontratas.
- Incumplimientos en materia de salario mínimo, conceptos retributivos o registro de jornada, cuando puedan afectar a la determinación de la base de cotización.
- Regularización de salarios no declarados o parcialmente declarados, con la consiguiente liquidación de cuotas a la Seguridad Social.

El Plan contempla el uso de herramientas de análisis masivo de datos y de información procedente de convenios colectivos, nóminas y cotizaciones, con el objetivo de detectar discrepancias entre salarios abonados y bases declaradas.

#### **4. Control del fraude en prestaciones y en ayudas vinculadas al empleo**

Asimismo, se establece como línea de actuación prioritaria la detección de irregularidades en el acceso o mantenimiento de prestaciones y ayudas públicas, incluyendo:

- Fraude en prestaciones por desempleo o subsidios.
- Uso indebido de bonificaciones y ayudas al empleo.
- Irregularidades en la participación en programas de formación o incentivos laborales.
- Compatibilidades indebidas entre trabajo y percepción de prestaciones.

Estas actuaciones se realizarán en coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, mediante el intercambio de información y el desarrollo de actuaciones conjuntas.

#### **5. Tendencia general: mayor control mediante digitalización y análisis de datos**

El Plan Estratégico prevé un incremento significativo del uso de herramientas tecnológicas para la detección del fraude, destacando:

- El uso de cruces automatizados de datos entre organismos públicos.
- La planificación de campañas inspectoras dirigidas a sectores o colectivos de mayor riesgo.
- La realización de actuaciones extensivas sobre grandes volúmenes de empresas.
- El refuerzo de la coordinación con otras Administraciones públicas.

En consecuencia, el Plan confirma una tendencia hacia un modelo de actuación inspectora más preventivo, basado en el análisis de información y orientado a la detección sistemática de incumplimientos que puedan afectar a la financiación y sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

## XIII CALENDARIO FIESTAS LABORALES

### CATALUNYA

- 1 de enero (Fin de Año)
- 6 de enero (Reyes)
- 3 de abril (Viernes Santo)
- 6 de abril (Pascua Florida)
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajo)
- 24 de junio (San Juan)
- 15 de agosto (La Asunción)
- 11 de septiembre (Día Nacional de Cataluña)
- 12 de octubre (Fiesta Nacional de España)
- 1 de noviembre (Todos los Santos)
- 6 de diciembre (Día de la Constitución)
- 25 de diciembre (Navidad)
- 26 de diciembre (Sant Esteve)

En el territorio de Aran, de acuerdo con el Decreto 152/1997, de 25 de junio, y el Decreto 146/1998, de 23 de junio, que modifican el Decreto 177/1980, de 3 de octubre, sobre el calendario de fiestas fijas y suplentes, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteve) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Aran), miércoles.

## ESTATALES Y AUTONÓMICAS

Anexo año 2026

COMUNIDADES AUTÓNOMAS FECHA DE LAS FIESTAS	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	ILLES BALEARS	CANARIAS	CANTABRIA	CASTILLA-LA MANCHA	CASTILLA Y LEÓN	CATALUÑA	EXTREMA DURA	GALICIA	MADRID	MURCIA	NAVARRA	PAÍS VASCO	LA RIOJA	COMUNIDAD VALENCIANA	CIDAD DE CEUTA	CIDAD DE MELILLA
<b>ENERO</b>																			
1 Año Nuevo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6 Epifanía del Señor	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
<b>FEBRERO</b>																			
28 Día de Andalucía	***																		
<b>MARZO</b>																			
2 Lunes siguiente al Día de les Illes Balears.				****															
19 San José																			
20 Fiesta del Eid Fitr.																			
<b>ABRIL</b>																			
2 Jueves Santo.	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
3 Viernes Santo.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6 Lunes de Pascua				****			****							****	****	****	****	****	****
23 San Jorge / Día de Aragón		****						***											
23 Fiesta de Castilla y León																			
<b>MAYO</b>																			
1 Fiesta del Trabajo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2 Día de la Comunidad de Madrid																			
27 Fiesta del Sacrificio—Eidul Adha																			
27 Fiesta del Sacrificio—Aid Al Adha																			
30 Día de Canarias					****														****

COMUNIDADES AUTÓNOMAS FECHA DE LAS FIESTAS	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	ILLES BALEARS	CANARIAS	CANTABRIA	CASTILLA-LA MANCHA	CASTILLA Y LEÓN	CATALUÑA	EXTREMA DURA	GAUCIA	MADRID	MURCIA	NAVARRA	PAÍS VASCO	LA RIOJA	COMUNIDAD VALENCIANA	CIUDAD DE CEUTA	CIUDAD DE MELILLA
<b>JUNIO</b> 4 Corpus Christi. 9 Día de la Región de Murcia. 9 Día de la Rioja. 24 San Juan						***	***		***		***		***			***	***		
<b>JULIO</b> 25 Santiago Apóstol / Día Nacional de Galicia 28 Día de las Instituciones de Cantabria.											**				**				
<b>AGOSTO</b> 5 Nuestra Señora de África 15 Asunción de la Virgen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*
<b>SEPTIEMBRE</b> 2 Día de Ceuta. 8 Día de Asturias. 11 Día Nacional de Catalunya 15 La Bien Aparecida.									***	***		*	*	*	*	*		***	*
<b>OCTUBRE</b> 9 Día de la Comunitat Valenciana 12 Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*	*
<b>NOVIEMBRE</b> 2 Día siguiente a Todos los Santos.	**	**	**		**		**	**		**		**		**					
<b>DICIEMBRE</b> 7 Lunes siguiente al Día de la Constitución Española 8 Inmaculada Concepción 25 Natividad del Señor 26 San Estebán	**	**	**	*	*	**	**	**	*	**	*	**	*	*	*	*	*	*	**

- Fiesta Nacional no sustituible. (\*)

- Fiesta Nacional respecto de la que no se ha ejercido la facultad de sustitución. (\*\*)

- Fiesta de la Comunidad Autónoma. (\*\*\*)

## FESTIVOS CAPITALES DE COMARCA

ALT CAMP: Valls, 2 de febrero y 25 de junio  
ALT EMPORDÀ: Figueres, 25 de mayo y 29 de junio  
ALT PENEDÈS: Vilafranca del Penedès, 31 de agosto y 1 de septiembre  
ALT URGELL: Seu d'Urgell, la, 20 de enero y 7 de julio  
ALTA RIBAGORÇA: Pont de Suert, el, 20 de enero y 7 de agosto  
ANOIA: Igualada, 7 de abril y 24 de agosto  
ARAN: Vielha, 8 de septiembre y 8 de octubre  
BAGES: Manresa, 21 de febrero y 31 de agosto  
BAIX CAMP: Reus, 29 de junio y 25 de septiembre  
BAIX EBRE: Tortosa, 25 de mayo y 7 de septiembre  
BAIX EMPORDÀ: Bisbal d'Empordà, la, 25 de mayo y 17 de agosto  
BAIX LLOBREGAT: Sant Feliu de Llobregat, 25 de mayo y 9 de octubre  
BAIX PENEDÈS: Vendrell, el, 27 de julio y 28 de julio  
BARCELONÈS: Barcelona, 25 de mayo y 24 de septiembre  
BERGUEDÀ: Berga, 4 de junio y 8 de septiembre  
CERDANYA: Puigcerdà, 20 de julio y 8 de septiembre  
CONCA DE BARBERÀ: Montblanc, 8 de septiembre y 9 de septiembre  
GARRAF: Vilanova y la Geltrú, 17 de enero y 5 de agosto  
GARRIGUES: Borges Blanques, les, 7 de septiembre y 8 de septiembre  
GARROTXA: Olot, 7 de septiembre y 8 de septiembre  
GIRONÈS: Girona, 25 de julio y 29 de octubre  
LLUÇANÈS: Prats de Lluçanès, 22 de enero y 25 de junio  
MARESME: Mataró, 25 de mayo y 27 de julio  
MOIANÈS: Moià, 20 de enero y 17 de agosto  
MONTSIÀ: Amposta, 18 de mayo y 7 de diciembre  
NOGUERA: Balaguer, 13 de julio y 9 de noviembre  
OSONA: Vic, 25 de mayo y 6 de julio  
PALLARS JUSSÀ: Tremp, 14 de mayo y 8 de septiembre  
PALLARS SOBIRÀ: Sort, 17 de febrero y 4 de mayo  
PLA DE L'ESTANY: Banyoles, 23 de octubre y 26 de octubre  
PLA D'URGELL: Mollerussa, 19 de marzo y 15 de mayo  
PRIORAT: Falset, 25 de mayo y 17 de agosto  
RIBERA D'EBRE: Móra d'Ebre, 16 de enero y 28 de agosto  
RIPOLLÈS: Ripoll, 11 de mayo y 12 de mayo  
SEGARRA: Cervera, 6 de febrero y 28 de septiembre  
SEGRIÀ: Lleida, 11 de mayo y 29 de septiembre  
SELVA: Santa Coloma de Farners, 7 de abril y 25 de septiembre  
SOLSONÈS: Solsona, 8 de septiembre y 9 de septiembre  
TARRAGONÈS: Tarragona, 19 de agosto y 23 de septiembre  
TERRA ALTA: Gandesa, 4 de septiembre y 7 de septiembre  
URGELL: Tàrraga, 14 de mayo y 10 de septiembre  
VALLÈS OCCIDENTAL: Palau–solità y Plegamans, 25 de mayo y 31 de agosto  
Sabadell, 11 de mayo y 7 de septiembre  
Terrassa, 2 de abril y 6 de julio  
VALLÈS ORIENTAL: Granollers, 15 de mayo y 28 de agosto  
Sant Celoni, 7 de septiembre y 9 de noviembre











# Assigest

## Economistes

ASSESSORAMENT FISCAL - COMPTABLE - LABORAL I MERCANTIL

C/ Serra i Caballé, 11  
17150 Sant Gregori (Girona)

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



**MKT  
INSIGHTS**




**Per on comencem  
a crear impacte?**

**Business Intelligence**

**IA Compliance**

**Marketing digital**

 +34 620429976 |  [hola@mkt-i.com](mailto:hola@mkt-i.com)

 [www.mkt-i.com](http://www.mkt-i.com)