

VÀZQUEZ  
ADVOCATS

otGir

assessors laborals

Manual Laboral 2026



---

**Carrer Ultònia 9, 1er.4a.  
17002 Girona  
[www.Giroconsultors.com](http://www.Giroconsultors.com)**

## PRESENTACIÓ

En el Manual Laboral 2026 oferim continguts d'actualitat i d'aplicació pràctica en l'àmbit de les Relacions Laborals i la Seguretat Social, amb l'objectiu de proporcionar una eina útil i de consulta per a professionals i empresaris que gestionen el dia a dia de les seves organitzacions.

A més de la seva elaboració, mantenim una actualització constant d' aquelles matèries que considerem essencials, com les obligacions empresarials en matèria de cotització a la Seguretat Social, les diferents modalitats de contractació laboral, o les qüestions vinculades a l' extinció de la relació laboral.

En els últims anys, els qui ens dediquem a l'assessorament laboral hem hagut d'adaptar—nos a una intensa activitat normativa, marcada per l'aprovació recurrent de Reials Decrets llei. Per això, és important advertir que, després de la publicació del present Manual, alguns continguts podrien veure' s modificats durant l' exercici. En conseqüència, recomanem comptar amb un assessorament professional especialitzat, que permeti interpretar i aplicar correctament les novetats que es puguin aprovar.

Entre les principals novetats legislatives, cal destacar:

L'ampliació dels permisos per maternitat i paternitat, tant en famílies biparentals (19 setmanes) com monoparentals (32 setmanes).

La publicació, a finals de 2025, del Reial decret que desenvolupa el règim del contracte formatiu, reforçant les garanties en matèria de pràctiques laborals.

L'obligació, per a empreses de més de 200 treballadors, de negociar amb la RLT un pla de mobilitat sostenible.

Així mateix, continuen en procés de desenvolupament reglamentari el nou Estatut del Becari i el Registre Horari digital obligatori.

Finalment, resulta imprescindible recordar la importància d' implantar un Compliance Laboral sòlid com a element estructural de l' estratègia empresarial, que permeti assegurar el compliment normatiu i evitar sancions o perjudicis econòmics significatius.

En qualsevol cas, abans d'adoptar decisions basades en el contingut del present Manual Laboral 2026, recomanem contactar amb els nostres professionals, a fi de rebre l'assessorament més adequat i prendre decisions amb la màxima seguretat jurídica.

## ÍNDEX

<b>I. NOVETATS LEGISLATIVES</b>	<b>5</b>
<b>II. NOVETATS JURISPRUDENCIALS</b>	<b>11</b>
<b>III. CONTRACTACIÓ LABORAL</b>	<b>17</b>
<b>IV. MESURES DE FLEXIBILITAT I EXTINCIÓ</b>	<b>34</b>
<b>V. GUIA INDEMNITZACIONS</b>	<b>37</b>
<b>VI. EL SALARI</b>	<b>42</b>
<b>VII. SEGURETAT SOCIAL</b>	<b>46</b>
<b>VIII. COTITZACIÓ RÈGIM GENERAL</b>	<b>48</b>
<b>IX. TREBALLADORS AUTÒNOMS</b>	<b>59</b>
<b>X. EMPLEATS DE LA LLAR</b>	<b>63</b>
<b>XI. PENSIONS</b>	<b>65</b>
<b>XII. LLUITA CONTRA EL FRAU A LA SEGURETAT SOCIAL</b>	<b>70</b>
<b>XIII. CALENDARI FESTES LABORALS</b>	<b>73</b>
○ <b>CATALUNYA</b>	<b>73</b>
○ <b>FESTIUS CAPITALS DE COMARCA</b>	<b>76</b>

## I NOVETATS LEGISLATIVES

### 1. MECANISME D'EQUITAT INTERGENERACIONAL (MEI) I QUOTA DE SOLIDARITAT

#### 1.1. Increment del MEI el 2026

A partir de l'1 de gener de 2026, el tipus aplicable al Mecanisme d'Equitat Intergeneracional (MEI) s'incrementa del 0,8 % vigent el 2025 al 0,9 %, la qual cosa suposa un augment de 0,1 punts percentuals.

Es tracta d'una cotització addicional finalista, destinada a reforçar la sostenibilitat del sistema de pensions, que no genera drets econòmics addicionals en matèria de pensió.

#### Distribució del MEI el 2026

Del 0,90 % tot al:

- 0,75 % a càrrec de l'empresa
- 0,15 % a càrrec de la persona treballadora

En el cas de treballadors autònoms, el 0,90 % íntegre recau sobre el propi treballador

Impacte en el tipus total de cotització el 2026:

- Tipus per contingències comunes: 28,30 %
- MEI: 0,90 %
- **Total: 29,20 %**

El 2025 va ser de::

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

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

En el cas d'autònoms, el tipus total per contingències comunes i MEI ascendeix igualment al 29,10 % el 2025, assolint el 31,40 % en incloure contingències professionals, cessament d'activitat i formació professional.

Evolució anual percentatges:

ANY	% Cotització	% Empresa	% Treballador
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. Increment de la Quota de Solidaritat el 2026

La quota de solidaritat, aplicable a treballadors per compte d'altri les retribucions dels quals superin la base màxima de cotització, experimenta també un increment el 2026.

Nous tipus aplicables el 2026

Tram sobre base màxima	Tipus 2025	Tipus 2026
Fins al 10 % adicional	0,92%	1,15%
Entre el 10 % i el 50 %	1,00%	1,25%
Més del 50 %	1,17%	1,46%

Igual que el MEI, aquesta cotització:

- És adicional
- No computa per a prestacions
- No incrementa drets de pensió

Impacte rellevant per a empreses amb directius o empleats amb retribucions elevades.

## 2. PERMÍS PER NAIXEMENT I PERMÍS PARENTAL

Mesura	Durada rere reforma	Protecció econòmica	Regles essencials	Entrada en vigor
<b>Permiso parental (art. 48 bis ET)</b>	Fins a 8 setmanes per progenitor, contínues o discontinües	No retribuït	Gaudi per setmanes completes. Preavis mínim de 10 dies. Possible ajornament empresarial en supòsits legalment previstos.	Es manté com a no retribuït després de RDL 9/2025
<b>Naixement i cura de menor</b>	19 setmanes per progenitor (32 en monoparentalitat)	Subsidi per naixement i cura durant tota la durada	6 setmanes obligatòries després del part; 11 fins als 12 mesos; 2 fins als 8 anys del menor	Des de 31-7-2025. Tram de 2 setmanes fins a 8 anys aplicable a fets causants des de 2-8-2024
<b>Adopció, guarda i acolliment</b>	19 setmanes per (32 en monoparentalitat)	Subsidi durant tota la durada	6 setmanes obligatòries després de resolució; 11 dins dels 12 mesos; 2 fins a els 8 anys	Des de 31-7-2025, amb retroactivitat parcial

### Claus pràctiques per a empresa

- El permís parental no genera salari ni prestació pública.
- Hi ha protecció reforçada davant l' acomiadament.
- És recomanable regular procediment intern de sol·licitud.
- Pot afectar planificació de plantilla en períodes prolongats.

## 3. INCAPACITAT TEMPORAL I SISTEMA RED

### 3.1. Supressió de lliurament del comunicat mèdic a l' empresa

Des de l'1 d'abril de 2023:

La persona treballadora ja no està obligada a lliurar a l' empresa còpia del comunicat mèdic.

L' INSS comunica electrònicament la informació a través del Sistema RED, mitjançant:

- Arxius FIE
- Servei de consulta agregada FIER

L' empresa rep únicament dades administratives.

No obstant això, l' empresa pot exigir la comunicació de l' inici de la baixa a efectes organitzatius.

### 3.2. Obligacions empresarials

L' empresa ha de:

- Remetre a l' INSS les dades econòmiques del procés.
- Termini màxim: 3 dies hàbils des de la recepció de la baixa.
- L' incompliment pot constituir infracció lleu.

En cas d' incidències que afectin la liquidació:

- S' ha d' utilitzar el servei ACRASS dins del Sistema RED online.

## 4. SITUACIONS ESPECIALS I NOUS PERMISOS

Matèria	Novetat	Data efectes	Contingut essencial
<b>IT per donació d'òrgans</b>	Nova situació especial d'IT per contingències comunes	03/03/2025	Cobreix dies de preparació i període d'ingrés fins a alta
<b>Prestació IT per donació</b>	Subsidi reforçat	03/03/2025	100 % base reguladora des del primer dia, sense mancaça
<b>Permís retribuït per preparació donació</b>	Nou permís laboral	03/03/2025	Temps indispensable si s'ha de realitzar en jornada laboral
<b>Permís climàtic / força major</b>	Fins a 4 dies retribuïts	30/11/2024	Impossibilitat d'accés o risc greu i imminent

Si la situació climàtica persisteix més de quatre dies, podrà acudir-se a suspensió o reducció per força major.

## 5. JUBILACIÓ ACTIVA I PARCIAL

Jubilació activa (des d'1-4-2025)

- S'elimina el requisit del 100 % de la base reguladora.
- S'estableix un percentatge compatible variable segons demora.
- Incentius per prolongació de vida laboral.
- Regles específiques per a autònoms amb treballadors indefinits.

Jubilació parcial (des d'1-4-2025)

- Bestreta fins a tres anys.
- Reducció de jornada entre 25 % i 75 %.
- Contracte de relleu indefinit a temps complet.
- Especialitats per a indústria manufacturera fins al 2030.

Major responsabilitat empresarial en manteniment d' ocupació.

## 6. PRL EN EMPLEADES DE LA LLAR

Des del 12-9-2024:

- Obligació d' avaluació de riscos.
- Mesures preventives documentades.
- Informació i formació.
- Equips de treball i, si s' escau, EPI.

L' exigibilitat efectiva resta vinculada al desenvolupament d' eina tècnica per l' INSST i calendari normatiu.

## 7. BASES DE COTITZACIÓ 2026 I SMI

Bases de cotització 2026

- Amb efectes 1-1-2026:
- Base màxima: 5.101,20 € mensuals
- Les bases mínimes s' incrementen automàticament en el mateix percentatge que l' SMI incrementat en un sisè.
- MEI: 0,90 %
- Aplicació de la quota de solidaritat per trams.

### SMI 2026

- El Reial decret 126/2026 fixa el SMI per a 2026 i introdueix una regla de:
- No afectació automàtica a normes autonòmiques o locals.
- No aplicació automàtica a contractes privats vigents llevat d' acord.

No obstant això:

Si el salari anual resulta superior al SMI 2026, s'haurà d'ajustar aplicant regles de compensació i absorció.

## II NOVETATS JURISPRUDENCIALS

### 1. Audiència prèvia en acomiadaments disciplinaris

STS 1250/2024

Nova doctrina

Des del 18 de novembre de 2024, abans d'acomiadar disciplinàriament per causes relacionades amb la conducta o el rendiment, l'empresa ha de concedir al treballador una audiència prèvia perquè:

- Conegui els fets imputats
- Pugui formular al·legacions
- L' exigència deriva de l' aplicació directa de l' article 7 del Conveni OIT 158, sense necessitat de desenvolupament normatiu intern.

Excepcions

No serà exigible quan raonablement no es pugui concedir, per exemple:

- Risc de destrucció de proves
- Prescripció imminent
- Necessitat urgent de cessar l' incompliment

Conseqüència de l' incompliment en acomiadaments posteriors al 18-11-2024: L' omissió determina improcedència per defecte formal.

En acomiadaments anteriors a aquesta data:

No era exigible amb caràcter general, llevat de previsió en conveni col·lectiu.

Recomanació pràctica

Implantar procediment intern estandarditzat d' audiència prèvia en tot acomiadament disciplinari.

## 2. IT i nul·litat de l'acomiadament

TSJ Madrid 243/2024

Regla general

La incapacitat temporal no converteix automàticament l'acomiadament en nul.

Tanmateix, després de la Llei 15/2022, la malaltia o condició de salut pot constituir indici de discriminació, la qual cosa implica:

- Inversió de la càrrega de la prova
- Obligació empresarial d'acreditar causa objectiva, raonable i proporcionada

Quan es pot declarar la nul·litat?

Hi ha risc elevat de nul·litat quan:

- Hi ha proximitat temporal entre IT i acomiadament
- No es creu cap causa real
- L'empresa coneixia la situació mèdica

Quan no hi ha nul·litat?

- Si hi ha causa acreditada aliena a la malaltia
- Si no concorre panorama indiciari
- En finalització regular de contracte temporal (llevat d'indicis addicionals)

Clau per a empresa

En acomiadaments durant IT, documentar exhaustivament:

- Causa real
- Proves objectives
- Proporcionalitat

## 3. Ineptitud sobrevinguda i obligació de recol·locació

STS 1284/2025

Doctrina consolidada

L'informe de "no apte" del Servei de Prevenció:

- No és vinculant
- No justifica automàticament l' acomiadament
- És només un element probatori més

Per extingir vàlidament per ineptitud sobrevinguda, l' empresa ha d' acreditar:

- Ineptitud real, permanent i essencial
- Incidència concreta en les funcions del lloc
- Intent d'ajustos raonables o recol·locació

Només si no existeixen llocs compatibles o l' adaptació suposa càrrega excessiva podrà acudir-se a l' acomiadament objectiu.

Conseqüència habitual si no s' acrediten ajustaments o recol·locació:

➤ Improcedència.

En supòsits vinculats a discapacitat o malaltia:

➤ Es pot declarar nul·litat per discriminació.

Recomanació abans d' acomiadar:

- Documentar avaluació funcional
- Analitzar vacants reals
- Deixar constància d' impossibilitat objectiva

## 4. Prohibició de penalitzar la IT en incentius

STS 40/2025

Principi general

No és lícit:

- Reduir
- Suprimir
- Condicionar

Incentius o retribució variable pel sol fet d' estar en IT.

La penalització pot constituir:

- Discriminació per malaltia (Llei 15/2022)
- Discriminació indirecta per raó de sexe (en supòsits vinculats a conciliació)

Especial rellevància en objectius col·lectius

En incentius col·lectius:

- Si el treballador va ser computat per fixar els objectius, ha de participar en el repartiment, encara que estigui en IT.

No es poden descomptar dies de baixa.

Clàusules il·lícites: Són nul·les les clàusules que:

- Penalitzen absentisme incloent IT
- Condicionen el cobrament a no tenir baixes posteriors

Revisió recomanada.

Auditar plans d' incentius i polítiques de variable.

## 5. Teletreball i cadires ergonòmiques

STS 760/2025

Doctrina

No hi ha obligació general de lliurar cadira ergonòmica a tots els teletreballadors si:

- No ho preveu l' acord individual
- No ho estableix el conveni col·lectiu
- No ho exigeix l' avaluació de riscos

L' obligació només sorgeix quan:

- L' avaluació preventiva justifica la mesura
- Hi ha prescripció individualitzada

Igualtat presencial/teletreball:

El fet que el personal presencial disposi de cadira ergonòmica no implica automàticament la seva entrega en teletreball.

Clau preventiva:

L' avaluació de riscos és l' element determinant.

## 6. Indemnització per acomiadament improcedent: no es pot increment judicial

STS 736/2025 (Ple, 16 juliol 2025)

Doctrina definitiva

La indemnització taxada de l' art. 56 ET:

- És adequada
- No es pot incrementar judicialment
- No es pot afegir quantia addicional per circumstàncies del cas

El Tribunal Suprem descarta que el Conveni OIT 158 o la Carta Social Europea obliguin a establir indemnització superior.

Conseqüència:

Es resol la disparitat existent en alguns TSJ que reconeixien indemnitzacions complementàries.

Excepcions possibles:

- Pactes individuals o clàusules de blindatge
- Vulneració de drets fonamentals (indemnització addicional per danys)

## **7. Exempció 7.p) IRPF: còmput de dies de desplaçament**

Consulta Vinculant DGT V1076–25 (25 juny 2025) Criteri confirmat:

Els dies de:

- Anada a l' estranger
- Retorn a Espanya

Computen a efectes de l' exempció de l' article 7.p) IRPF.. No influeix l' hora del desplaçament.

Fonamentació:

El Tribunal Suprem (STS 274/2021) va declarar que els desplaçaments internacionals imposats per l'empresa:

- Formen part de la jornada laboral
- Constitueixen treball efectivament realitzat a l' estranger

Impacte pràctic:

Major seguretat jurídica en l' aplicació del 7.p).

Redueix risc de regularitzacions per exclusió de dies de viatge..

## III CONTRACTACIÓ LABORAL

### BONIFICACIONS/REDUCCIONS A LA CONTRACTACIÓ LABORAL

INCENTIUS A LA CONTRACTACIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT				
CONTRACTE INDEFINIT				
Col·lectius	Discapacitat	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Duració Beneficis
Homes-45	Grau ≥ 33 %	4.500 €	Indefinit	Durant la vigència del contracte
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	5.100 €		
Dones – 45	Grau ≥ 33 %	5.350 €		
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	5.950 €		
Majors de 45	Grau ≥ 33 %	5.700 €		
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	6.300 €		
Persones amb capacitat intel·lectual límit	Col·lectiu específic	128 € / mes	4 anys	Durant la vigència del contracte

CONTRACTE TEMPORAL FOMENT DE L' OCUPACIÓ				
Col·lectius	Discapacitat	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Homes – 45	Grau ≥ 33 %	3.500 €	Indefinit	Durant la vigència del contracte
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	4.100 €		
Dones – 45	Grau ≥ 33 %	4.100 €		
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	4.700 €		
Homes + 45	Grau ≥ 33 %	4.100 €		
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	4.700 €		
Dones + 45	Grau ≥ 33 %	4.700 €		
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	5.300 €		
CONTRACTE FORMATIU (PRÀCTICA PROFESSIONAL I FORMACIÓ EN ALTERNANÇA)				
Col·lectius	Discapacitat	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Persones amb discapacitat	Col·lectiu específic	50% quota empresarial per CC	Indefinit	Durant la vigència del contracte
CONTRACTE INDEFINIT, TEMPORAL O CONVERSIÓ PER UN CEE				
Col·lectius	Discapacitat	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Persones amb discapacitat	Col·lectiu específic	100% quota empresarial per CC	Indefinit	Durant la vigència del contracte

TRANSFORMACIÓ CONTRACTES TEMPORALS				
Col·lectius	Discapacitat	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Homes-45	Grau ≥ 33 %	4.500 €	Indefinit	Durant la vigència del contracte
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	5.100 €		
Dones – 45	Grau ≥ 33 %	5.350 €		
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	5.950 €		
Majors de 45	Grau ≥ 33 %	5.700 €		
	Grau ≥ 33 % i intel·lectual o ≥ 65 % sensorial/física	6.300 €		

CONTRACTE DE SUBSTITUCIÓ DURANT IT				
Col·lectius	Discapacitat	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Persones amb discapacitat	Col·lectiu específic	100% quota empresarial per CC	Indefinit	Durant la vigència del contracte

## BONIFICACIONS CONTRACTE INDEFINIT O TEMPORAL COL·LECTIUS ESPECÍFICS

TREBALLADORS ATURATS DE LLARGA DURADA				
Beneficiaris	Col·lectius	Beneficis Quania Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Homes-45	Aturats inscrits Oficina d'Empleat almenys 12 mesos en els 18 mesos anteriors a la contractació	110 € / mes	3 anys	Durant la vigència del contracte
Homes +45		128 € / mes		
Dones – 45		128 € / mes		
Dones + 45				

# Manual Laboral 2026

PERSONES ENTORN FAMILIAR				
Beneficiaris	Col·lectius	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Empleades de la Llar	Col·lectiu específic	Reducció 20% cotitzacions per CC Bonificació 80% aportació per desocupació i FOGASA	Indefinit	Durant la situació d'alta en el Règim General de la SS
Artistes	Col·lectiu específic			
BONIFICACIONS CONTRACTE INDEFINIT O TEMPORAL COL·LECTIUS PER EDAT				
CONTRACTE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA				
Beneficiaris	Col·lectius	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Aturats	Menors de 30	91 € / mes 28 € / mes quotes recaptació conjunta	Indefinit	Durant la vigència del contracte
Empreses	Empreses que imparteixin formació	Mòdul econòmic × hores (35% jornada 1r any; 15% 2n any)	Indefinit	Durant la vigència del contracte
CONTRACTE INDEFINIT				
Beneficiaris	Col·lectius	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Beneficiaris del Sistema Nacional de Garantia Juvenil	Menors de 30	91 € / mes 28 € / mes quotes recaptació conjunta	Indefinit	Durant la vigència del contracte

## BONIFICACIONS VÍCTIMES I PERSONES EN RISC SOCIAL

Col·lectius	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Víctima de tràfic d'éssers humans	128 € / mes	4 anys	Durant la vigència del contracte
Víctima violència de gènere	128 € / mes	4 anys	Durant la vigència del contracte
Víctimes terrorisme	128 € / mes	4 anys	Durant la vigència del contracte
Víctima violència sexual	128 € / mes	4 anys	Durant la vigència del contracte
Persones exclusió social	128 € / mes	4 anys	Durant la vigència del contracte
Empleats d' empreses d' inserció	147 € primer any	1 any	Durant la vigència del contracte
	120 € del segon al quart any	Del segon al quart Any	Durant la vigència del contracte

## CONTRACTES PER A PERSONES DEMANDANTS D' OCUPACIÓ

Col·lectius	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Menors 30 o 35 amb discapacitat	147 € / mes	Indefinit 3 anys	Durant la vigència del contracte
		Temporal	
Majors 30	850 euros	Indefinit 3 anys	Durant la vigència del contracte
		Temporal	

## CONVERSIÓ DE CONTRACTES EN INDEFINITS

Col·lectius	Beneficiaris	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Transformacions per a la Formació en Alternança i Obtenció Pràctica Professional	Totes les empreses	Homes 128 € / mes Dones 147 € / mes	3 Anys	Durant la vigència del contracte
Transformació contractes de relleu	Totes les empreses	Homes 55 € / mes Dones 73 € / mes	3 Anys	Durant la vigència del contracte
Transformació contractes fixos discontinus	Empreses Sector Agrari	Homes 55 € / mes Dones 73 € / mes	3 Anys	Durant la vigència del contracte

## CONTRACTES TEMPORALS FOMENT OCUPACIÓ, PRÀCTICA PROFESSIONAL I FORMACIÓ ALTERNANÇA

Beneficiaris	Col·lectius	Beneficis quantia anual	Vigència de la mesura	Durada beneficis
Homes-45	Discapacitat < 33%	4.500 €	Indefinit	Durant la vigència del contracte
	Discapacitat Severa	5.100 €		
Dones - 45	Discapacitat < 33%	5.350 €		
	Discapacitat Severa	5.950 €		
Majors 45	Discapacitat < 33%	6.300 €		
	Discapacitat Severa			

<b>BONIFICACIONS AL MANTENIMENT D' OCUPACIÓ</b>		
<b>MANTENIMENT DE L' OCUPACIÓ A TREBALLADORS MAJORS</b>		
<b>Col·lectius</b>	<b>Reduccions</b>	<b>Durada</b>
Treballadors majors de 65 anys amb 38 anys i 6 mesos de cotització	Reducció del 100 %de la quota empresarial per contingències comunes, llevat d' incapacitat temporal.	Indefinida
Treballadors amb 67 anys i 37 anys de cotització		
<b>CONTRACTACIÓ INDEFINIDA</b>		
<b>Col·lectius</b>	<b>Bonificacions</b>	<b>Durada</b>
Readmissió de persones treballadores que haguessin cessat a l' empresa per incapacitat permanent total o absoluta.	138 € / mes	2 anys
Majors de 55 amb IP reincorporades a la seva empresa en una altra categoria		
Majors de 55 anys que recuperen la seva capacitat i poguessin ser contractades per una altra empresa.		

# Manual Laboral 2026

PROLONGACIÓ ACTIVITAT FIXOS DISCONTINUS (FEBRER, MARÇ I NOVEMBRE)		
Col·lectius	Bonificacions	Durada
<p>Les empreses, excloses les pertanyents al sector públic, dedicades a activitats enquadrades en els sectors de turisme, així com els de comerç i hostaleria, sempre que es trobin vinculats a aquest sector del turisme, que generin activitat productiva en els mesos de febrer, març i novembre de cada any i que iniciïn i/o mantinguin en alta durant aquests mesos l'ocupació de les persones treballadores amb contractes de caràcter fix-discontinuu.</p>	<p>262 € / mes febrer, març i novembre</p>	<p>Indefinida</p>
CANVI LLOC DE TREBALL		
Col·lectius	Bonificacions	Durada
<p>Treballadors en risc durant l'embaràs</p>		
<p>Treballadors en risc durant la lactància natural</p>	<p>138 € / mes</p>	<p>Durant el canvi de lloc</p>
<p>Malaltia Professional</p>		

## BONIFICACIONS CONTRACTACIÓ PROCEDENT D' ETT

### CONTRACTE INDEFINIT

Col·lectius	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Homes	128 € / mes	3 anys	Durant la vigència del contracte
Dones	147 € / mes	3 anys	Durant la vigència del contracte

## BONIFICACIONS CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL, LABORAL I FAMILIAR

Col·lectius	Beneficis Quantia Anual	Vigència de la mesura	Durada Beneficis
Contractes de durada determinada de persones – 30 anys i aturades per substituir a persones treballadores en determinats supòsits (risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, naixement i cura del menor o cura del menor lactant)	366 € / mes	Indefinida	Durant la vigència de la substitució

<p>Contractes de substitució per substituir treballadores víctimes de violència de gènere i víctimes de violència sexual que hagin suspès el seu contracte exercitant el seu dret a la mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball</p>	<p>100% quota empresarial per CC</p>	<p>Indefinida</p>	<p>Durant la vigència de la substitució o en cas de mobilitat geogràfica o canvi de centre de treball 6 mesos</p>
<p>Persones treballadores substituïdes durant les situacions de naixement i cura del menor o la menor, exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant, risc durant l' embaràs i risc durant la lactància natural</p>	<p>366 € / mes</p>	<p>Indefinida</p>	<p>Durant la vigència de la substitució</p>

## BONIFICACIONS AL TREBALL AUTÒNOM

### CONTRACTES DURADA DETERMINADA

Beneficiaris	Col·lectiu	Quantia	Vigència de la mesura
<p>Persones aturades per substituir l' autònom en les situacions de naixement i cura del menor o de la menor, exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant, risc durant l' embaràs i risc durant la lactància natural</p>	<p>Contracte Durada determinada</p>	<p>366 € / mes</p>	<p>Mentre duri la substitució</p>

## CONTRACTES TEMPORALS

### CIRCUMSTÀNCIES DE LA PRODUCCIÓ

**Objecte:** A) L' increment ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, tot i tractant-se de l' activitat normal de l' empresa, generen un desajust temporal entre l' ocupació estable disponible i el que es requereix, sempre que no respongui als supòsits inclosos a l' article 16.1. (fixos discontinus). Entre les oscil·lacions a què es refereix el paràgraf anterior s'entendran incloses aquelles que deriven de les vacances anuals. o B) Per atendre situacions ocasionals, previsibles i que tinguin una durada reduïda i delimitada en els termes previstos en aquest paràgraf.

---

**Durada:** En el cas A) durada màxima 6 mesos ampliat a 1 any si així ho estableix el conveni col·lectiu sectorial. Si el contracte se signa per menys temps, podrà prorrogar-se una única vegada, sense superar en cap cas la durada màxima aplicable (legal o convencional). En el cas B) les empreses només podran utilitzar aquest contracte un màxim de 90 dies en l' any natural, excepte en les empreses del sector agrari o agroalimentari, que el podran utilitzar durant un total de 120 dies en l' any natural.

---

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

---

**Extinció:** A l' expiració del temps convingut. Indemnització de 12 dies per any de servei.

---

### PER SUBSTITUCIÓ DE PERSONA TREBALLADORA

**Objecte:** Substituir persones treballadores amb dret a reserva del lloc de treball (períodes de descans per naixement, adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o suspensió per paternitat, exercici corresponsable de la cura del menor o de la menor lactant, en virtut de norma, conveni col·lectiu, o acord individual, per substituir baixes per IT o per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la seva cobertura definitiva.

---

**Durada:** El temps que duri l' absència del treballador substituït amb dret a reserva de lloc o durant el procés de selecció.

---

**Formalització:** El contracte haurà de formalitzar-se sempre per escrit, identificar la persona treballadora substituïda i la causa de la substitució i, en el seu cas, el lloc de treball la cobertura definitiva del qual es produirà després del procés de selecció externa o promoció interna.

---

**Extinció:** El contracte de substitució s' extingirà, prèvia denúncia de qualsevol de les parts, quan es produeixi qualsevol de les causes següents:

---

- La reincorporació de la persona treballadora substituïda.
- El venciment del termini legal o convencionalment establert per a la reincorporació.
- L' Extinció de la causa que va donar lloc a la reserva del lloc de treball.
- El transcurs del termini de tres mesos en els processos de selecció o promoció per a la provisió definitiva de llocs de treball o del termini que resulti d' aplicació en els processos de selecció en les administracions públiques.

## CONTRACTE DE RELLEU

**Objecte:** Aquest tipus de contracte es concerta amb una persona treballadora inscrita com a aturada a la corresponent Oficina d' Ocupació o que tingués concertat amb l' empresa un contracte de durada determinada, per substituir la persona treballadora de l' empresa que accedeix a la jubilació parcial un cop assolida l' edat ordinària de jubilació. Se celebrarà simultàniament amb el contracte a temps parcial que es pacti amb aquest últim.

---

**Durada:** La durada del contracte de relleu que se celebri com a conseqüència d' una jubilació parcial podrà ser indefinida o de durada determinada. En aquest últim cas la seva durada serà coincident amb el temps en què es mantingui la jubilació parcial i, en tot cas, amb un mínim d' un any.

---

**Formalització:** Per escrit. El contracte de relleu se celebra amb una persona treballadora en situació d'atur o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada. La persona jubilada parcial ha de reduir la seva jornada i salari entre un 25 % i un 75 %. La jornada del rellevista podrà completar la deixada vacant o simultaniejar-se amb la del treballador jubilat parcial. El lloc de treball podrà ser el mateix o diferent, sempre que existeixi correspondència entre les bases de cotització d'ambdós en els termes previstos en la Llei General de la Seguretat Social. La negociació col·lectiva podrà establir mesures per fomentar la celebració de contractes de relleu. El contracte s'extingirà a l'expiració del temps convingut.

**Extinció:** En el moment de complir el treballador substituirà l'edat de jubilació. Si es produís el cessament del treballador rellevista, l'empresa el substituirà en el termini de 15 dies.

## CONTRACTE SE SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR

**Objecte:** Es considera relació laboral especial del servei de la llar familiar a la qual en concerten el titular, com a ocupador i la persona empleada que dependentment i per compte d'aquell, presta serveis retribuïts en l'àmbit de la llar familiar.

**Durada:** Llevat de prova en contrari, en defecte de pacte escrit, el contracte de treball es presumirà concertat per temps indefinit i a jornada completa.

**Formalització:** Per escrit o de paraula. **Extinció:** A l'expiració del temps convingut

**Extinció:** La relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar podrà extingir-se per les causes establertes a l'article 49.1 de l'Estatut dels Treballadors, aplicant-se la normativa laboral comuna llevat del que resulti incompatible amb les peculiaritats derivades del caràcter especial d'aquesta relació.

**2. Acomiadament disciplinari, mitjançant notificació escrita, per les causes previstes a l'Estatut dels Treballadors.**

3. Sense perjudici de l' anterior, aquesta relació laboral de caràcter especial podrà extingir-se per alguna de les següents causes, sempre que estiguin justificades:

a) Disminució dels ingressos de la unitat familiar o increment de les seves despeses per circumstància sobrevinguda.

b) Modificació substancial de les necessitats de la unitat familiar que justifiquin que es prescindeixi de la persona treballadora de la llar.

c) El comportament de la persona treballadora que fonamenti de manera raonable i proporcionada la pèrdua de confiança de la persona ocupadora.

## CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

**Objecte:** És el que té lloc quan s' acorda la prestació de serveis durant un nombre d' hores al dia, setmana, mes o any inferior a la jornada d' un treballador a temps complet comparable: treballador de la mateixa empresa a temps complet, o en el seu defecte, inferior a la jornada prevista en el conveni col·lectiu d' aplicació.

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

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

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

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

Els treballadors a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries.

**Registre:**

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

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

## **CONTRACTE FIX DISCONTINU**

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

Aquest tipus de contracte ha de tenir lloc obligatòriament per escrit i en el model oficial

## **CONTRACTE DE TREBALL A DISTÀNCIA**

- Es considera treball a distància aquell que es presta, en un període de referència de tres mesos, durant almenys el 30 % de la jornada o el percentatge proporcional equivalent, en el domicili de la persona treballadora o en el lloc lliurement elegit per aquesta, de forma alternativa al seu desenvolupament presencial en el centre de treball de l'empresa.
- L'acord de treball a distància s'haurà de formalitzar obligatòriament per escrit abans del seu inici i haurà d'incloure, entre altres extrems, l'inventari de mitjans facilitats, la compensació de despeses, el percentatge de treball presencial i a distància, l'horari, el centre d'adscripció i la resta de continguts mínims previstos a la Llei 10/2021.

- Les persones treballadores a distància tindran els mateixos drets que les persones treballadores presencials, llevat d' aquells que resultin inherents a la prestació presencial, garantint-se en tot cas:
  - a) La retribució corresponent al seu grup professional i funcions.
  - b) L' accés efectiu a la formació i promoció professional.
  - c) Una protecció adequada en matèria de prevenció de riscos laborals.
  - d) L' exercici dels seus drets col·lectius, havent d' estar adscrites a un centre de treball concret a efectes representatius.

## CONTRACTES FORMATIUS

### CONTRACTE DE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA

- El contracte per a la formació en alternança té per finalitat compatibilitzar l' activitat laboral retribuïda amb un procés formatiu oficial, ja sigui en l' àmbit de la Formació Professional, estudis universitaris o especialitats incloses en el Catàleg del Sistema Nacional d' Ocupació. L' activitat desenvolupada a l' empresa ha d' estar directament relacionada amb la formació que justifica la contractació i permetre l' adquisició efectiva de la qualificació professional corresponent. Així mateix, s' ha d' integrar en un programa formatiu comú, en el marc dels acords de cooperació subscrits entre el centre formatiu i l' empresa.
- Durant la seva vigència, incloses les seves possibles pròrrogues, el contracte genera dret a una bonificació empresarial de 91 euros mensuals i a una bonificació de 28 euros mensuals en la quota de la persona treballadora a la Seguretat Social. Si el contracte es transforma en indefinit a la seva finalització, l' empresa podrà aplicar una bonificació de 128 euros mensuals durant tres anys, que s' incrementa a 147 euros mensuals quan la persona contractada sigui dona.
- A més, l' activitat formativa vinculada al contracte dóna dret a bonificacions addicionals per finançar els costos de formació, conforme als mòduls econòmics legalment establerts segons la modalitat formativa. També es preveuen bonificacions pels costos de tutorització, amb una quantia màxima d'1,5 euros per hora i alumne (fins a 40 hores mensuals), que ascendeix a 2 euros per hora en empreses de menys de cinc persones treballadores.

- El contracte s'ha de formalitzar per escrit en el model oficial i acompanyar-se del conveni de col·laboració amb el centre formatiu i del pla formatiu individual, en el qual es detallaran el contingut de la formació i les activitats de tutoria. El seu contingut, així com les seves pròrrogues o finalització, s'ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació en el termini de deu dies. En el cas de persones amb discapacitat, caldrà adjuntar a més el corresponent certificat. L'empresa haurà d'informar la representació legal de les persones treballadores sobre els acords formatius i les condicions de desenvolupament del contracte.

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

- El contracte per a l'obtenció de la pràctica professional té per objecte que la persona treballadora adquireixi experiència professional adequada al nivell d'estudis prèviament obtinguts, aplicant de forma pràctica els coneixements vinculats a la seva titulació.
- Pot beneficiar-se d'incentius a la contractació. En el cas de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33 %, l'empresa té dret a una reducció del 50 % de la quota empresarial per contingències comunes durant la seva vigència.
- S'ha de formalitzar per escrit; en cas contrari, es presumirà indefinit i a jornada completa, llevat de prova en contrari... També es presumirà indefinit si no es dona d'alta en Seguretat Social en termini o si se celebra en frau de llei.
- El contracte i les seves pròrrogues s'han de comunicar al Servei Públic d'Ocupació en el termini de deu dies. En contractes a temps parcial hauran de constar les hores i la seva distribució, i en treball a distància el lloc de prestació de serveis.

## IV MESURES DE FLEXIBILITAT I EXTINCIÓ

Mesura	Naturalesa i finalitat	Requisits o límits destacats	Procediment i impugnació	Efectes per a la persona treballadora
ERTE per causes ETOP: suspensió de contractes	Flexibilitat interna temporal per ajustar activitat i mantenir ocupació	Les mesures hauran de respondre a causes conjunturals, resultant inadequades per atendre situacions de caràcter estructural. La seva durada haurà de ser proporcional i adequada a la situació que les justifica, havent de prioritzar—se la reducció de jornada enfront de la suspensió del contracte	Procediment específic aplicable sense llinars; comunicacions per canvis d'afectació a RLT, entitat gestora i TGMS; limitacions a hores extra, contractacions i externalitzacions amb excepció justificada	No genera indemnització per l'adopció de la mesura
ERTE per causes ETOP: reducció temporal de jornada	Flexibilitat interna temporal amb reducció proporcional d'activitat i salari, amb suport prestacional parcial	Reducció entre 10 i 70 per cent; còmput diari, setmanal, mensual o anual; pot implicar cessament per hores jornades completes; prioritat davant suspensió si viable; no combinable amb suspensió per persona afectada	Procediment específic; possibilitat de variar percentatge per canvi de circumstàncies amb comunicacions degudes	Diferent del MSCT jornada per la seva temporalitat i connexió prestacional

Mesura	Naturalesa i finalitat	Requisits o límits destacats	Procediment i impugnació	Efectes per a la persona treballadora
MSCT	Flexibilitat interna per adaptar condicions per causes ETOP, amb control judicial de causa i proporcionalitat	Col·lectiva si supera 90 dies; individual si no; formalitats diferents segons qualificació; no hi ha novació extintiva imposada unilateralment sota aquesta figura	Col·lectiva exigeix consultes; sense acord, notificació; accions en 20 dies per conflicte col·lectiu o per via individual especial; l'acció individual pot quedar suspesa si hi ha conflicte col·lectiu	Si incideix en matèries taxades i causa perjudici, opció d'extinció indemnitzada 20 dies per any, màxim 9 mesos, amb atur en els termes indicats
Inaplicació de condicions de conveni estatutari	Flexibilitat interna per alterar condicions del conveni per ETOP mitjançant llera específica de despenjament	Cal usar la llera de l' art 82.3 de l' ET per a condicions fixades en conveni estatutari, encara que siguin coincidents amb matèries de MSCT	Requereix consultes i intervenció diriment de tercer si s' escau	
Mobilitat geogràfica i MSCT com a alternatives en acomiadament col·lectiu	Mesures socials de acompanyament per evitar o reduir acomiadaments	Considerades expressament com a alternatives, juntament amb recol·locació, formació i despenjament	S'aborden en període de consultes de l'acomiadament col·lectiu per intentar acord	

Mesura	Naturalesa i finalitat	Requisits o límits destacats	Procediment i impugnació	Efectes per a la persona treballadora
Acomiadament col·lectiu i acomiadament objectiu	Flexibilitat externa per a reducció d'ocupació per ETOP, amb diferent via segons supòsits	En acomiadament col·lectiu, el període de consultes ha de versar sobre alternatives per limitar o atenuar conseqüències	Procediment propi d'acomiadament col·lectiu amb negociació mesures d'acompanyament; acomiadament objectiu amb el seu règim específic	
Força major temporal: suspensió o reducció	Ajust temporal condicionat a constatació administrativa de força major	Requereix expedient i resolució; en certs supòsits no és preceptiu informe ITSS; resolució fixa data límit d'efectes	Resolucions recurribles en alçada i després davant jurisdicció social; treballadors poden impugnar decisions empresarials basades en força major, amb límits si la resolució administrativa és ferma	

## V GUIA INDEMNITZACIONS

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

(\*) Contractes anteriors a 12-02-2012: 45 dies per any fins aquesta data. El període posterior, a raó de 33 dies per any. L'import resultant no podrà ser superior a 24 mensualitats, llevat que del període anterior a 12-02-2012 resultés un número de dies superior, en el cas del qual s'aplicarà aquest, amb el límit màxim de 42 mensualitats.  
(1) Decret de 2-3-1944. No hi ha unanimitat en els tribunals respecte la vigència o no d'aquesta norma.



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 SALARI

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

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

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

### SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL

Treballadors Sense Distinció De Sexe Ni Edat	40,70€ / dia	1.221,00 € / mes
Treballadors eventuais i temporers (menys de 120 dies)	57.82€ / jornada legal a l'activitat	
Empleats de llar (que treballin per hores)	9,55 € / hora efectivament treballada	
A efectes de compensació i absorció	17.094,00€ / any	

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

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

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

## RETRIBUCIÓ EN ESPÈCIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## VII SEGURETAT SOCIAL

Aspecte	Règim general des de l' 1–4–2023	Excepcions i especialitats
Liurament de parts a l' empresa	SPS o mútua remetent dades a l'INSS;	
INSS comunica a empreses administratives per RED (FIE i FIER) sense entrega en paper pel treballador (RD 625/2014 art.7.1 i 7.2)	Si no hi ha obligació de RED per al col·lectiu, comunicacions per SEDESS o correu ordinari segons procedeixi (RD 625/2014 art.7.2)	
Comunicació organitzativa del treballador a l' empresa	L'empresa pot exigir que el treballador comuniqui l'inici de la baixa per organitzar feina i torns (AN 18–12– 23, EDJ 796874)	
Obligació empresarial de dades econòmiques	En 3 dies hàbils des de la recepció de la comunicació de la baixa, l' empresa transmet dades econòmiques i laborals a l' INSS per RED; infracció lleu si incompleix (RD 625/2014 art.7.2; LISOS art.21.4)	No obligatòria la transmissió per RED si el treballador pertany a col·lectiu exempt d'incorporació obligatòria a RED (RD 625/2014 art.7.2)
Què remet l' empresa per RED	En general, remet dades econòmiques i no parts mèdiques d'alta o confirmació (procediment RED)	Empreses col·laboradores voluntàries o amb exclusions han de tramitar parts mèdiques de baixa, confirmació i alta en els supòsits previstos (LGSS art.102.1.a; procediment RED)
Conservació i traçabilitat documental	Conservació mínima de 4 anys de documentació justificativa i suports transmesos per mitjans electrònics, amb possible infracció lleu si no es conserva (RD 84/1996 art.52; LISOS art.21.1)	

Aspecte	Primers 365 dies	Des del dia 365 fins a 545 dies
Òrgan que pot emetre l'alta	SPS en contingències comunes i mútua o empresa col·laboradora en contingències professionals, podent també emetre—la l'INSS per inspecció mèdica (RD 625/2014 art.5; LGSS art.170.1)	INSS és l'únic competent per emetre l'alta (LGSS art.170.2)
Nova baixa per mateixa o similar patologia rere alta de l' INSS	Exclusivament INSS en els 180 dies següents a l'alta emesa per INSS (LGSS art.170.1; RD 625/2014 art.7.5)	Exclusivament INSS en els 180 dies naturals posteriors a l'alta (LGSS art.170.2)
Parts de confirmació	S' emeten segons durada estimada i amb regles de periodicitat; en processos previstos de més de 30 dies, informe complementari i control (RD 625/2014 art.2 i art.4)	El SPS deixa d'emetre confirmacions en complir—se 365 dies i el control correspon a l'INSS (RD 625/2014 art.5.3; LGSS art.170.2)
Proposta d' alta per mútua en contingències comunes	Mútua pot proposar alta al SPS i, excepcionalment, sol·licitar—la a l'INSS si no hi ha resposta en termini (RD 625/2014 art.6)	
Remissió i comunicacions telemàtiques	SPS o mútua remet dades a l'INSS; INSS comunica a la empresa; empresa remet dades econòmiques en 3 dies hàbils (RD 625/2014 art.7)	
Es mantenen comunicacions i notificacions electròniques associades a les decisions del INSS (LGSS art.170.2; RD 625/2014 art.7)		
Efecte de l' alta	Extinció d'IT amb efectes laborals des de l'endemà i incorporació obligatòria (RD 625/2014 art.5)	
Idèntic efecte extintiu de l'alta emesa per INSS (LGSS art.170.2)		

## VIII COTITZACIÓ RÈGIM GENERAL

CONCEPTES	EMPRESA	TREBALLADOR	TOTAL
Comuns	23,6	4,7	28,3
Hores Extraordinàries Força Major	12	2	14
Resta Hores Extraordinàries	23,6	4,7	28,3
Mecanisme Equitat Intergeneracional (MEI)	0,75	0,15	0,90
Atur: Contractació indefinida, inclosos els contractes indefinits a temps parcial i fixos discontinus, contractació de durada determinada en les modalitats de contractes de formació en alternança, per a la formació i aprenentatge, formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, de relleu, interinitat i contractes realitzats amb treballadors que tinguin reconegut un grau de discapacitat no inferior al 33%	5,5	1,55	7,05
Contracte durada determinada a temps complet o a temps parcial	6,7	1,6	8,3
FOGASA	0,2		0,2
FORMACIÓ PROFESSIONAL	0,6	0,1	0,7

## ORDRE PJC/297/2026. BASES MÀXIMES I MÍNIMES DE COTITZACIÓ

De conformitat amb el que disposa l'article 3 de l'Ordre esmentada, des de l'1 de gener de 2026, la cotització al Règim General per contingències comunes estarà limitada per a cada grup de categories professionals per les bases mínimes i màximes següents:

Grup Cotització	Categoria professionals	Bases mínimes Euros/mes	Bases màximes Euros/mes
1	Enginyers i llicenciats. Personal de alta direcció no inclòs a l'article 1.3.c) de l'Estatut dels treballadors.	1.989,30	5.101,20
2	Enginyers Tècnics, Perits, Aj. titulats	1.649,70	5.101,20
3	Caps Administratius i de taller	1.435,20	5.101,20
4	Ajudants no titulats	1.424,40	5.101,20
5	Oficials administratius	1.424,40	5.101,20
6	Subalterns	1.424,40	5.101,20
7	Auxiliars administratius	1.424,40	5.101,20
Grup Cotització	Categoria professionals	Bases mínimes Euros/mes	Bases màximes Euros/mes
8	Oficials de primera i segona	47,48	170,04
9	Oficials de tercera i Especialistes.	47,48	170,04
10	Peons	47,48	170,04
11	Persones treballadores menors de divuit anys, sigui quina sigui la seva categoria professional	47,48	170,04

En els apartats següents s'indiquen les novetats principals de l'Ordre PJC/297/2026.

# Manual Laboral 2026

## BASES MÀXIMES I MÍNIMES PER A GRUPS PROFESSIONALS ANY 2026

GRUP DE COTITZACIÓ	CATEGORIES PROFESSIONALS	BASE MÍNIMA PER HORA EUROS
1	Enginyers i Llicenciats. Personal d' alta direcció no inclòs en l' article 1.3.c) de l' Estatut dels Treballadors	11,98
2	Enginyers Tècnics, Perits i Ajudants Titulats	9,94
3	Caps Administratius i de Taller	8,65
4	Ajudants no titulats	8,58
5	Oficials Administratius	8,58
6	Subalterns	8,58
7	Auxiliars Administratius	8,58
8	Oficials de primera i segona	8,58
9	Oficials de tercera i Especialistes	8,58
10	Persones treballadores majors de divuit anys no qualificades.	8,58
11	Treballadors menors de divuit anys, sigui quina sigui la seva categoria professional	8,58

## COTITZACIÓ CONTRACTE FORMACIÓ EN ALTERNANÇA

Es tracta d' un règim de cotització amb quota fixa en contingències comunes i professionals, diferenciat del règim general ordinari.

Concepte	Import	Distribució
<b>Base de cotització mensual</b>	1.424,40 €	—
<b>Base de cotització diària</b>	47,48 €	—
<b>Contingències comunes</b>	69,29 € / mes	57,72 € empresa + 11,51 €
<b>Contingències professionals</b>	7,95 € / mes	A càrrec exclusiu de l' empresa
IT (dins del CP)	4,12 €	Empresa
IMS (dentro CP)	3,83 €	Empresa
<b>Atur</b>	Segons base mínima d' AT/ EP	Segons tipus vigents
<b>FOGASA</b>	4,38 € / mes	Empresa
<b>Formació professional</b>	2,44 € / mes	2,16 € empresa + 0,28 € treballador

## COTITZACIÓ PRÀCTIQUES FORMATIVES I ACADÈMIQUES EXTERNES

<b>Pràctiques formatives remunerades</b>	
<b>Concepte</b>	<b>Règim aplicable</b>
Cotització	S' apliquen les regles del contracte per a la formació en alternança
Atur	No cotitza
FOGASA	No cotitza
Formació professional	No cotitza
MEI	No aplicable
Reducció CC	95 % sobre contingències comunes

<b>Pràctiques formatives no remunerades</b>	
<b>Concepte</b>	<b>Import</b>
Contingències comunes (sense IT)	2,88 € / dia
Contingències professionals	0,35 € / dia
IT (dins del CP)	0,18 €
IMS (dins del CP)	0,17 €
Topall mensual CC	65,42 €
Topall mensual CP	7,95 € (4,12 € IT + 3,83 € IMS)
MEI	No aplicable
Reducció CC	95%

## **COTITZACIÓ DE LES RETRIBUCIONS EN ESPÈCIE. REGLES DE VALORACIÓ A EFECTES DE LA SEVA INCLUSIÓ EN LA BASE DE COTITZACIÓ DEL RÈGIM GENERAL DE LA SEURETAT SOCIAL**

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

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

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

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

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

### **La norma del "cost mitjà"**

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

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

## **La valoració fiscal**

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

## **La valoració pel cost marginal**

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

## **NO S' INCLOUEN EN LA BASE DE COTITZACIÓ**

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

- Complementos de les prestacions de Seguretat Social per Incapacitat Temporal.
- Despeses d' estudis del treballador finançades directament per l' empresa, quan vinguin exigides pel desenvolupament de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball.

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

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

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

CONCEPTES INCLOSOS I EXCLOSOS DE LA BASE DE COTITZACIÓ		
CONCEPTE		Article 147 de la Llei General de la Seguretat Social
		IMPORT COMPUTABLE EN BC
Despeses de locomoció	Segons factura o document equivalent (transport públic)	Exempt
	Remuneració global (sense justificació import)	Excés de 0,26 € km recorregut més despeses de peatge i aparcament justificats
Indemnitzacions per mort, trasllats, suspensions		La quantitat que excedeixi el previst a norma sectorial o conveni aplicable
Indemnitzacions per acomiadament o cessament		Excés de la quantia establerta a ET o a la que regula l'execució de sentències, sense que pugui considerar com a tal l'establerta a Conveni col·lectiu (...)
		Els imports que excedeixin dels que haurien correspost d'haver-se declarat improcedent l'acomiadament
Prestacions Seguretat Social i millores per incapacitat Temporal		Exempt
Hores extraordinàries, llevat per la cotització per accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social		Exempt
QUALSEVOL ALTRE CONCEPTE RETRIBUTIU ABONAT PELS EMPRESARIS I NO ESMENTAT EXPRESSAMENT ALS APART ATS ANTERIORS		Import íntegre

(3) Els empresaris hauran de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social a cada període de liquidació l'import de tots els conceptes retributius abonats als seus treballadors, amb independència de la seva inclusió o no a la base de cotització a la Seguretat Social i encara que resultin d'aplicació bases úniques

## IX TREBALLADORS AUTÒNOMS

La quota d'autònoms el 2026 es manté exactament igual que el 2025, segons el Reial decret llei 3/2026, que prorroga les bases i quotes del sistema de cotització per ingressos reals. En tot cas, la base màxima dels trams 11 i 12 de la taula general s'actualitzarà d'acord amb el límit màxim de cotització previst per al Règim General de la Seguretat Social a l'apartat 1.

El MEI (Mecanisme d'Equitat Intergeneracional) puja al 0,90%, cosa que afecta lleugerament el càlcul final de la quota.

	Trams Rendiments	Base de cotització mínima el 2026	Base de cotització màxima el 2026
<b>Taula Reduïda</b>	Fins a 670 €	653,59 euros	718,94 euros
	Entre 670 i 900 €	718,95 euros	900,00 euros
	Entre 900 i 1.125,90 €	849,67 euros	1.166,70 euros
<b>Taula General</b>	Entre 1.125,90 i 1.300 euros	950,98 €	1.300,00 €
	Entre 1.300 i 1.500 €	960,78 €	1.500,00 €
	Entre 1.500 i 1.700 €	960,78 €	1.700,00 €
	Entre 1.700 i 1.850 €	1.143,79 €	1.850,00 €
	Entre 1.850 i 2.030 €	1.209,15 €	2.030,00 €
	Entre 2.030 i 2.330 €	1.274,51 €	2.330,00 €
	Entre 2.330 i 2.760 €	1.356,21 €	2.760,00 €
	Entre 2.760 i 3.190 €	1.437,91 €	3.190,00 €
	Entre 3.190 i 3.620 €	1.519,61 €	3.620,00 €
	Entre 3.620 i 4.050 €	1.601,31 €	4.050,00 €
	Entre 4.050 i 6.000 €	1.732,03 €	5.101,20 €
	6.000 euros o més	1.928,10 €	5.101,20 €

## Supòsits especials

(LGSS art 308.1a)

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

- De conformitat amb el que disposa l'article 308 de la Llei General de la Seguretat Social i l'article 18.4 de l'Ordre de Cotització per al 2026, en aquests supòsits la base de cotització definitiva no podrà ser inferior a la base mínima del grup 7 del Règim General de la Seguretat Social, que el 2026 ascendeix a 1.424,40 euros mensuals. Aquesta limitació resulta d' aplicació al procés de regularització anual, sempre que el treballador hagi estat en alta al RETA en aquestes condicions durant almenys 90 dies a l'exercici corresponent. Així mateix, aquesta base mínima serà també exigible en els casos en què no s'hagi presentat declaració de l'IRPF o no se n'hagin declarat rendiments computables.

Això no obstant, durant l'exercici 2026 es preveu un règim transitori que permet a aquests col·lectius mantenir, a efectes provisionals, una base de cotització no inferior a 1.000 euros mensuals —referència aplicable a 2025— o la base que vinguessin aplicant amb anterioritat. No obstant això, al procés de regularització posterior, la Tresoreria General de la Seguretat Social determinarà la base definitiva conforme als rendiments reals, aplicant en tot cas, el mínim de 1.424,40 euros mensuals. En conseqüència, quan la base provisional triada sigui inferior a aquest import, es procedirà a regularitzar les quotes i exigir l'ingrés de les diferències corresponents.

- Addicionalment, cal tenir en compte el règim transitori introduït amb la implantació del sistema de cotització per rendiments reals, conforme al qual els treballadors autònoms que a 31 de desembre de 2022 vinguessin cotitzant per una base superior a la que els correspondria per els seus rendiments poden mantenir aquesta base, o una inferior a aquesta, encara que de l'aplicació de les noves taules en resultés una base inferior. Aquesta possibilitat es manté en els processos de regularització, sempre que no es superi la base que es tingués en aquesta data.

## TIPUS DE COTITZACIÓ

- Per a les contingències comunes, el 28,30 per cent. Si la incapacitat temporal està coberta en un altre règim i l' autònom no la cobreix en el RETA, la quota per contingències comunes es reduirà aplicant el coeficient 0,055.

- Per a les contingències professionals l' 1,30 per cent, del qual el 0,66 per cent correspon a la contingència d' incapacitat temporal i el 0,64 per cent, a les d' incapacitat permanent i mort i supervivència

–MEI: s' aplicarà el 0,90 per cent.

–Per cessament activitat: 0,90 per cent.

–Per formació professional: 0,10 per cent.

## INFORMACIÓ ADDICIONAL

Les persones treballadores autònomes que, per raó d' un treball per compte d' altri desenvolupat simultàniament, cotitzin en règim de pluriactivitat, i ho facin durant l' any 2026, tenint en compte tant les cotitzacions efectuades en aquest règim especial com les aportacions empresarials i les corresponents a la persona treballadora en el règim de la Seguretat Social que correspongui per la seva activitat per compte d' altri, tindran dret al reintegrament del 50 per cent de l' excés en què les seves cotitzacions per contingències comunes superin la quantia de 17.323,68 euros amb el límit del 50 per cent de les quotes ingressades en aquest règim especial per raó de la seva cotització per les contingències comunes

## BONIFICACIONS I REDUCCIONS AL TREBALL AUTÒNOM

BONIFICACIONS AL TREBALL AUTÒNOM			
Beneficiaris	Col·lectiu	Quantia	Vigència de la mesura
Treballadors autònoms durant el descans per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l' embaràs o risc durant la lactància natural	RETA	Bonificació = 100% quota de contingències comunes (sense IT), calculada amb la base mitjana dels 12 mesos previs × tipus vigent.	

# Manual Laboral 2026

Si porta <12 mesos d'alta: base mitjana des d'última alta (bases/ dies d'alta × 30).	Mentre duri el descans		
Familiar Col·laborador	Noves Altes familiar Col·laborador	Mesos 1 – 18 bonificació 50% Mesos 19 – 24 bonificació 25%	24 mesos
Conciliació de la vida personal i familiar vinculades a la contractació	Treballadors/ es autònoms que romanguin d'alta al RETA i contractin un treballador/a a temps complet o parcial	Bonificació quota SS 100% Contracte Indefinit 50% Contracte T. Parcial	Fins a 12 mesos, sempre que es mantingui l'empleat contractat
Treballadors autònoms per inici d'una activitat per compte propi	RETA	Quota reduïda 12 mesos + pròrroga 12	Des de la data d'efectes de l'alta i durant els dotze mesos naturals complets següents.
Autònoms que tornen a l'activitat en els 2 anys després de cessament per maternitat/ adopció/ acolliment/ tutela.	RETA	Bonificació equivalent del 80% de la quota per contingències comunes	Durant 24 mesos posteriors a la reincorporació
Treballadors autònoms que siguin beneficiaris de la prestació per tenir cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu	RETA	Bonificació del 75% de la quota per contingències comunes	Durant el període de percepció d'aquesta prestació.
Treballadors autònoms d'empreses emergents en situació de pluriactivitat	RETA	Bonificació del 100% de la quota de la Base mínima	De forma continuada mentre persisteixi situació de pluriactivitat i, com a màxim, durant els tres primers anys

## X EMPLEATS DE LA LLAR

### SALARI MÍNIM

El Reial decret 126/2026 de 18 de febrer ha fixat el nou SMI amb efectes des de 01-01-2026.

L'SMI 2026 puja un 3,1% respecte del SMI 2025: 1.221€/ mes x 14 pagues o 1.424,50 x 12 pagues (17.094€ exempt de tributació).

Les bases de cotització oficials encara no s' han publicat no obstant això, les dades provisionals són:

tram	Retribució mensual Euros/mes	Base cotització Euros/mes
1r	Fins a 329 €	305 euros
2n	D' entre 329,01 € a 510 €	436 euros
3r	D' entre 510,01 € a 693 €	602 euros
4t	D' entre 693,01 € a 876 €	785 euros
5è	D' entre 876,01 € a 1.061 €	970 euros
6è	D' entre 1.061,01 € a 1.241 €	1.151 euros
7è	D' entre 1.241,01 a 1.424,5 €	1.424,50 euros
8è	Des de 1.424,5 €	Retribució mensual

## TIPUS DE COTITZACIÓ

- Per a les **contingències comunes**, el **28,30 per cent (23,60%** a càrrec de l'ocupador i **4,70%** a càrrec de la persona empleada)
- Per a les **contingències professionals I ' 1,50 per cent** a càrrec de l'ocupador
- **MEI:** s'aplicarà el **0,90** per cent (el 0,75% a càrrec de l'ocupador i 0,15% a càrrec de la persona empleada)
- **FOGASA: 0,20** per cent a càrrec de l'ocupador

## REDUCCIONS

1. Reducció del 20% en la cotització per contingències comunes. Com a alternativa a aquesta reducció, es preveu, quan entri en vigor el desenvolupament reglamentari de la norma i, en tot cas, l'1-4-2024, una bonificació del 45% o del 30% en l'aportació empresarial per contingències comunes, quan compleixin els requisits de patrimoni i/o renda de la unitat familiar o de convivència de la persona ocupadora. Només s'aplica respecte d'un empleat de llar d'alta per cada ocupador.
2. Bonificació del 80% en les aportacions a la cotització per desocupació i FOGASA.
3. Durant la situació d'incapacitat temporal, respecte d'aquells treballadors que haguessin complert 62 anys, es disposa una reducció del 75% de la quota empresarial per contingències comunes (LGSS art.144.4 redacc L 6/2024).

## XI PENSIONS

En aplicació de la previsió continguda en l'article 134.4 de la Constitució Espanyola, la falta d'aprovació de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2026 determina la pròrroga automàtica de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 fins a l'aprovació de la nova llei.

Per això, a través del Reial decret llei 3/2026, de 3 de febrer, s'aborda la revalorització de les pensions per al 2026.

**QUANTIA MÀXIMA:** Des de l'1 de gener de 2026 i fins a l'aprovació de la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, el límit màxim per a la percepció de les pensions públiques del sistema de la Seguretat Social i de Classes Passives de l'Estat causades el 2026 serà de 3.359,60 euros mensuals o 47.034,40 euros anuals.

Classe de pensió	Titulars		
	Amb cònjuge a càrrec	Sense cònjuge: Unitat econòmica unipersonal	Amb cònjuge no a càrrec
Jubilació			
Titular amb seixanta–cinc anys.	17.592,40 €	13.106,80 €	12.441,80 €
Titular menor de seixanta–cinc anys.	17.592,40 €	12.262,60 €	11.590,60 €
Titular amb seixanta–cinc anys procedent de gran incapacitat.	26.385,80 €	19.660,20 €	18.662,00 €
Incapacitat Permanent			
Gran incapacitat.	26.385,80 €	19.660,20 €	18.662,00 €
Absoluta.	17.592,40 €	13.106,80 €	12.441,80 €
Total: Titular amb seixanta–cinc anys.	17.592,40 €	13.106,80 €	12.441,80 €
Total: Titular amb edat entre seixanta i seixanta–quatre anys.	17.592,40 €	12.262,60 €	11.590,60 €
Total: Derivada de malaltia comuna menor de seixanta anys.	9.662,80 €	9.662,80 €	9.580,20 €
Parcial del règim d' accidents de treball: Titular amb seixanta–cinc anys.	17.592,40 €	13.106,80 €	12.441,80 €
Viduitat			
Titular amb càrregues familiars.		17.592,40 €	
Titular amb seixanta–cinc anys o amb discapacitat en grau igual o superior al 65 per 100.		13.106,80 €	
Titular amb edat entre seixanta i seixanta–quatre anys.		12.262,60 €	
Titular amb menys de seixanta anys.		9.931,60 €	

Classe de pensió	Euros/any
Orfandat	
Per beneficiari.	4.011,00 €
Per beneficiari menor de 18 anys amb una discapacitat en grau igual o superior al 65 per 100.	7.882,00 €
En l'orfandat absoluta el mínim s'incrementarà en 9.931,60 euros/any distribuïts en el seu cas, entre els beneficiaris.	
Prestació d' orfandat	
Un beneficiari.	11.603,20 €
Diversos beneficiaris: a repartir entre nombre de beneficiaris.	19.559,68 €
En favor de familiars	
Per beneficiari.	4.011,00 €
Si no hi ha vidu ni orfe pensionistes:	
Un sol beneficiari amb seixanta–cinc anys.	9.683,80 €
Un sol beneficiari menor de seixanta–cinc anys.	9.126,60 €
Diversos beneficiaris: El mínim assignat a cadascun d'ells s'incrementarà en l'import que resulti de prorratejar 5.920,60 euros/any entre el nombre de beneficiaris.	

## ACCÉS JUBILACIÓ

Durant el 2026 l'edat ordinària és:

- de 65 anys, si s'acrediten 38 anys i 3 mesos o més; o quan, a partir d'aquesta edat, s'assoleixi l'esmentada cotització;
- bé de 66 anys i 10 mesos, si no s'acredita la cotització mínima esmentada anteriorment.

Any	Períodes cotitzats	Edat exigida
<b>2026</b>	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos
<b>A partir del 2027</b>	38 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 6 mesos	67 anys

# Manual Laboral 2026

Situació	Compatibilitat i incompatibilitat	Cotització	Efectes posteriors a la situació
Jubilació activa	Compatibilitat d' un percentatge de la pensió de jubilació amb la realització d' activitat per compte d' altri o pròpia	Sí, tot i que únicament per IT i per contingències professionals + cotització de solidaritat.	Es recupera la pensió amb les revaloracions i complements per mínims que procedeixin.
			La cotització realitzada durant la jubilació activa no incrementa l' import de la pensió.
Jubilació parcial demorada (sense obligació de rellevista)	Reducció del treball en un % amb percepció de la pensió de jubilació pel % de jornada que no treballa.	Cotització d' acord amb el percentatge de jornada que es realitza.	La base reguladora de la jubilació plena només s' incrementa al 100% si hi ha contracte de relleu. Si no n' hi hagués, opció entre:
			computar les bases de cotització realment ingressades;
			per la base reguladora reconeguda en la data en què es va reconèixer la jubilació parcial
			per la base en què va deixar d' aplicar-se el benefici del 100% de l' increment de les bases cotització, aplicant-se a la quantia de la pensió resultant les revaloracions que procedeixin des de la data de determinació de la base reguladora fins a la del fet causant.
			El percentatge, amb independència de si hi ha o no contracte de relleu, es determina prenent com a període cotitzat a temps complet, el cotitzat durant la jubilació parcial (TCo 91/2019).

Jubilació flexible	Compatibilitat de la pensió ja causada amb treball a temps parcial per compte d'altri –dins dels límits de reducció de jornada–.	Cotització per la jornada de treball.	Les cotitzacions efectuades en la situació serveixen per:
			<b>a.</b> Calcular una nova base reguladora. Si és inferior, es manté l' anterior.
			<b>b.</b> Incrementar el percentatge general, no l' addicional.
			<b>c.</b> Disminuir o suprimir el coeficient reductor per edat.
Jubilació demorada	Continua treballant, es demora la jubilació	Sí, tot i que únicament per IT i per contingències professionals + cotització de solidaritat.	Increment del percentatge de la pensió futura o percepció d' una quantitat a tant alçat o una combinació d' ambdues opcions.
Suspensió de la pensió de jubilació	Escau quan es realitza qualsevol treball o activitat incompatible	Es cotitza per la feina feta	Les noves cotitzacions serveixen per:
			<b>a.</b> Incrementar, si s' escau, el percentatge general o addicional de la pensió
			<b>b.</b> Disminuir o suprimir el coeficient reductor per edat.
			No serveixen per modificar la base reguladora.
Complementarietat d' ingressos	Percepció del 100% de la pensió de jubilació amb la realització de treballs per compte propi, els ingressos totals anuals dels quals no superin l'SMI	No hi ha cotització.	No hi ha efectes posteriors.

## XII LLUITA CONTRA EL FRAU A LA SS

Actuacions prioritàries de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria de lluita contra el frau a la Seguretat Social

### (Pla Estratègic ITSS 2025–2027)

D'acord amb el Pla Estratègic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social 2025–2027, aprovat per Resolució de 8 de setembre de 2025, l'actuació inspectora per al període 2025–2027 reforça de manera expressa les mesures dirigides a la prevenció i correcció del frau que afecta el sistema de Seguretat Social, tant en matèria de cotització com en l'accés i manteniment indegut de prestacions, així com en l'enquadrament incorrecte de treballadors o en la utilització de figures jurídiques que puguin ocultar relacions laborals reals.

### 1. Reforç del control en matèria de cotització a la Seguretat Social

Dins de l'Objectiu 9 – Activitat inspectora en matèria de Seguretat Social, el Pla estableix com a línia prioritària la intensificació de les actuacions dirigides a garantir el correcte finançament del sistema, mitjançant:

- La detecció de supòsits d'fracotització, incloent-hi la declaració incorrecta de bases de cotització o de conceptes retributius.
- La comprovació del correcte compliment de les obligacions d'afiliació, alta, baixa i variació de dades dels treballadors.
- El control de la correcta aplicació de reduccions, bonificacions i altres beneficis en la cotització, especialment quan estiguin vinculats a incentius a l'ocupació o a col·lectius protegits.
- La verificació de l'actuació de les Mútues col·laboradores amb la Seguretat Social, en particular en relació amb la gestió de contingències i prestacions.
- La detecció de frau en l'accés o manteniment de prestacions de Seguretat Social, incloses situacions d'incapacitat temporal, atur o altres prestacions contributives o assistencials.

El Pla preveu que aquestes actuacions es recolzin de forma creixent en l'encreuament massiu de dades entre Administracions, per tal d'identificar situacions de risc o irregularitat i dirigir l'actuació inspectora cap a supòsits amb major probabilitat d'incompliment.

## 2. Control de l' ocupació irregular i de les situacions d' enquadrament indegut

El Pla Estratègic considera prioritari l' aflorament d' ocupació irregular i la detecció d' estructures utilitzades per eludir obligacions laborals i de Seguretat Social, incloent-hi:

- La identificació de treballadors no donats d' alta en el sistema.
- La detecció de falsos autònoms i d' enquadraments incorrectes en el Règim Especial de Treballadors Autònoms.
- El control de l' ús fraudulent de contractes a temps parcial, especialment quan existeixi prestació de serveis a jornada completa no declarada.
- La revisió de supòsits d' utilització irregular de cooperatives de treball associat o de societats interposades.
- L' actuació davant d' empreses bústies o estructures societàries fictícies, utilitzades per desplaçar cotitzacions o eludir responsabilitats.
- La supervisió de les noves formes d' organització del treball, incloses les plataformes digitals i el teletreball, quan puguin implicar incompliments en matèria de Seguretat Social.

Aquestes actuacions tenen com a finalitat no només regularitzar la situació laboral, sinó també exigir l' ingrés de les quotes de Seguretat Social deixades d' abonar i, si s' escau, la imposició de les corresponents sancions.

## 3. Control del frau vinculat a la contractació i a les condicions de treball amb impacte en cotització

El Pla preveu igualment intensificar l' actuació inspectora sobre aquelles pràctiques laborals que poden afectar indirectament la cotització, entre elles:

- Ús indegut de contractes temporals o fixos discontinus per cobrir necessitats permanents.
- Extincions contractuals simulades o irregulars, incloses les vinculades al període de prova.
- Cessions il·legals de treballadors o utilització indeguda de contractes i subcontractes.
- Incompliments en matèria de salari mínim, conceptes retributius o registre de jornada, quan puguin afectar la determinació de la base de cotització.
- Regularització de salaris no declarats o parcialment declarats, amb la consegüent liquidació de quotes a la Seguretat Social.

- El Pla contempla l'ús d'eines d'anàlisi massiva de dades i d'informació procedent de convenis col·lectius, nòmines i cotitzacions, amb l'objectiu de detectar discrepàncies entre salaris abonats i bases declarades.

#### **4. Control del frau en prestacions i en ajuts vinculats a l'ocupació**

Així mateix, s'estableix com a línia d'actuació prioritària la detecció d'irregularitats en l'accés o manteniment de prestacions i ajuts públics, incloent:

- Fraus en prestacions per desocupació o subsidis.
- Ús indegut de bonificacions i ajudes a l'ocupació.
- Irregularitats en la participació en programes de formació o incentius laborals.
- Compatibilitats indegudes entre treball i percepció de prestacions.

Aquestes actuacions es realitzaran en coordinació amb el Servei Públic d'Ocupació Estatal, la Tresoreria General de la Seguretat Social i l'Institut Nacional de la Seguretat Social, mitjançant l'intercanvi d'informació i el desenvolupament d'actuacions conjuntes.

#### **5. Tendència general: major control mitjançant digitalització i anàlisi de dades**

El Pla Estratègic preveu un increment significatiu de l'ús d'eines tecnològiques per a la detecció del frau, destacant:

- L'ús d'encreuaments automatitzats de dades entre organismes públics.
- La planificació de campanyes inspectores dirigides a sectors o col·lectius de major risc.
- La realització d'actuacions extensives sobre grans volums d'empreses.
- El reforç de la coordinació amb altres Administracions públiques.

En conseqüència, el Pla confirma una tendència cap a un model d'actuació inspectora més preventiu, basat en l'anàlisi d'informació i orientat a la detecció sistemàtica d'incompliments que puguin afectar el finançament i sostenibilitat del sistema de Seguretat Social.

## XIII CALENDARI FESTES LABORALS

### CATALUNYA

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

En el territori d'Aran, d'acord amb el Decret 152/1997, de 25 de juny, i el Decret 146/1998, de 23 de juny, que modifiquen el Decret 177/1980, de 3 d'octubre, sobre el calendari de festes fixes i suplents, la festa del dia 26 de desembre (Sant Esteve) queda substituïda per la de 17 de juny (Festa d'Aran), dimecres.

## ESTATS I AUTONÒMIQUES

Annex any 2026

COMUNITATS AUTÒNOMES DATA DE LES FESTES	ANDALUSIA	ARAGÓ	ASTÚRIES	ILLES BALEARS	CANÀRIES	CANTÀBRIA	CASTELLA-LA MANXA	CASTELLA I LLEÓ	CATALUNYA	EXTREMA DURA	GALICIA	MADRID	MÚRCIA	NAVARRA	PAÍS BASC	LA RIOJA	COMUNITAT VALENCIANA	CIUTAT DE CEUTA	CIUTAT DE MELILLA
<b>GENER</b>	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1 Cap d'Any	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
6 Epifania del Senyor																			
<b>FEBRER</b>																			
28 Dia d'Andalusia	***																		
<b>MARZO</b>				***							**	**	**	**	**	**	**	**	***
2 Dilluns següent al Dia de les Illes Balears.																			
19 Sant Josep																			
20 Festa de l'Eid Fitri																			
<b>ABRIL</b>	**	**	**	**	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
2 Dijous Sant.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
3 Divendres Sant.																			
6 Dilluns de Pasqua																			
23 Sant Jordi / Dia d'Aragó		***																	
23 Festa de Castella i Lleó							***												
<b>MAIG</b>	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1 Festa del Treball																			
2 Dia de la Comunitat de Madrid																			
27 Festa del Sacrifici-Eidul Adha																			
27 Festa del Sacrifici-Aid Al Adha																			
30 Dia de Canàries					***														***

COMUNITATS AUTÒNOMES DATA DE LES FESTES	ANDALUSIA	ARAGÓ	ASTÚRIES	ILLES BALEARS	CANÀRIES	CANTÀBRIA	CASTELLA- LA MANXA	CASTELLA I LLEÓ	CATALUNYA	EXTREMA DURA	GALICIA	MADRID	MÚRCIA	NAVARRA	PAIS BASC	LA RIOJA	COMUNITAT VALENCIANA	CIUTAT DE CEUTA	CIUTAT DE MELILLA
<b>JUNY</b> 4 Corpus Christi. 9 Dia de la Regió de Múrcia. 9 Dia de la Rioja. 24 San Juan							***		***			***				***	***		
<b>JULIO</b> 25 Santiago Apòstol / Dia Nacional de Galícia 28 Dia de les Institucions de Cantàbria						***		***			**				**				
<b>AGOST</b> 5 Nostra Senyora d'Àfrica 15 Assumpció de la Mare de Déu	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*
<b>SETEMBRE</b> 2 Dia de Ceuta. 8 Dia d'Astúries. 11 Diada Nacional de Catalunya 15 La Ben Apareguda.								***	***	***								***	
<b>OCTUBRE</b> 9 Dia de la Comunitat Valenciana 12 Festa Nacional d'Espanya	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*	*
<b>NOVEMBRE</b> 2 Dia següent a Tots Sants.	**	**	**		**		**	**		**		**		**					
<b>DESEMBRE</b> 7 Diluns segu. al Dia de la Constitució Espanyola 8 Immaculada Concepció 25 Nativitat del Senyor 26 Sant Estebà	** * * *	** * * *	** * * *	 * * * ***	 * * * *	** * * *	 * * * *	** * * *	 * * * ***	** * * *	 * * *	** * * *	 * * *	 * * *	 * * *	 * * *	 * * *	 * * *	** * * *

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

## FESTIUS CAPITALS DE COMARCA

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











# 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)