

**2018**

# vademécum **Laboral**



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



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

## TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2018

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

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

A estos tipos de cotización hay que añadir en su caso la cotización por horas extras, y a la cuota del empresario, la cotización por contingencias profesionales (AT y EP), Ley 3/2017, de 27 de junio, Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 prorrogados automáticamente hasta la aprobación de los correspondientes a 2018 y Orden ESS/55/2018.

La tarifa de primas es un listado numerado por códigos CNAE-2009 y actividades económicas, en el que se fijan los porcentajes a aplicar a los tipos de cotización por Incapacidad Temporal y por Invalidez Muerte Supervivencia.

Horas extraordinarias	% Empresa	% Trabajador	% Total
Fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto de horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30

## PERMISOS RETRIBUIDOS

Motivo	Duración		Observación
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Matrimonio (ET art. 37.3.a)	15 días naturales		
Nacimiento hijo/a (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (ET art. 37.3.f)	Tiempo indispensable		
Sesiones para declaración de idoneidad en adopciones o acogimientos, o guarda con fines de adopción (ET art. 37.3.f)	Tiempo indispensable		
Enfermedad grave (padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, yernos, nueros) (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad
Hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de los anteriores (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad
Traslado de domicilio habitual (ET art. 37.3.c)	1 día		
Lactancia (ET art. 37.4)	1 hora diaria dividida en dos fracciones o reducción de su jornada en media hora durante 9 meses		Hijo/a menor de 9 meses. Posibilidad de acumulación
Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados (ET art.37.5)	1 hora diaria de ausencia		Asimismo, derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de salario.
Desplazamientos temporales (ET art. 40.4)		4 días por cada desplazamiento superior a 3 meses	
<b>Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal (ET art. 37.3.d):</b>			
a) Asistencia a juicio como jurado, testigo o perito (Jurado LO 5/1995 art. 7.2) (Testigo LEC art. 292, LE-Crim. Art. 420, 716, LPL art. 92) (Perito LEC art. 292)	Tiempo indispensable		
b) Demandante (LRJS art.100)	Tiempo necesario		
c) Derecho a sufragio: electores, presidentes, vocales, interventores, apoderados	Día votación y reducción en 5 horas jornada día siguiente día votación		Apoderados: permiso el día de la votación
<b>Representación trabajadores (crédito horario):</b>			
a) Unitaria y sindical (ET art. 68.e;37.3.e); LOLS art. 10.3		Horas: 15h, 20h, 30h, 35h, 40h	Las horas son proporcionales al número de representantes
b) Negociación colectiva (representantes sindicales) (LOLS art. 9.2)	Tiempo necesario		Distinto del crédito horario
c) Delegados de prevención (LPRL 31/1995 art. 37)	Tiempo necesario		Reuniones: empresario Comité Seguridad e Higiene
Violencia de género (ET art. 37.8)			Reducción de jornada y reordenación tiempo de trabajo
Búsqueda de empleo (ET art. 53.2)	6 horas semanales durante el preaviso		Extinción contrato por causas objetivas

Estos permisos son mejorables por pacto individual o convenio colectivo.

## PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La duración de la prestación por desempleo está en función del período de ocupación cotizado en los 6 años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo.

Período de ocupación en los seis últimos años (en días)	Duración máxima de la prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

La cuantía de la prestación se halla aplicando un porcentaje sobre el promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días.

**El porcentaje aplicable se establece por tramos de duración de la prestación:**

180 primeros días	70 % de la base reguladora
Días restantes	50 % de la base reguladora

La prestación por desempleo tiene establecidos unos topes máximos y mínimos: la cuantía máxima es proporcional al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias -de 30 días cada una de ellas- según la siguiente escala:

Trabajador	Importe máximo (en €)
Ningún hijo a cargo	1.098,09
Un hijo a cargo	1.254,96
Dos o más hijos a cargo	1.411,83

A estos efectos, se entiende que se tienen hijos a cargo cuando éstos sean menores de 26 años, o mayores incapacitados en grado igual o superior al 33 %, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional y convivan con el beneficiario.

## PENSIONES 2018

Cuantías mínimas mensuales (en €), por 14 pagas		Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge
Jubilación	con 65 años	788,90	606,70	639,30
	menor de 65 años	739,50	565,30	598,00
Incapacidad permanente	gran invalidez	1183,40	910,10	959,00
	absoluta o 65 años	788,90	606,70	639,30
Viudedad	con cargas familiares	739,50		
	con 65 años o discapacidad =>65 %	639,30		
	de 60 a 64 años	598,00		
	menor de 60 años	484,20		
Orfandad	por beneficiario	195,30		
Favor de familiares	por beneficiario	195,30		
SOVI	vejez, invalidez y viudedad	409,20		

**PENSIÓN MENSUAL MÁXIMA: 2.580,13 € (14 pagas)**

**Pensión mensual máxima Jubilación Activa RDL 5/2013 (50%): 1.290,06 € (14 pagas)**

La información contenida en este Vademécum está actualizada hasta el 23/01/2018. Cualquier cambio producido en la legislación aprobado con posterioridad a dicha fecha no está incluido.

La presente publicación contiene información de carácter general. Para tomar decisiones es necesario asesorarse sobre los aspectos particulares que pueden influir en cada decisión.

## BASES DE COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL 2018

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima €/mes	Base máxima €/mes
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del ET.	1.199,10	3.751,20
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	994,20	3.751,20
3	Jefes administrativos y de taller	864,90	3.751,20
4	Ayudantes no titulados	858,60	3.751,20
5	Oficiales administrativos	858,60	3.751,20
6	Subalternos	858,60	3.751,20
7	Auxiliares administrativos	858,60	3.751,20
	<b>Cuanfía diaria</b>	<b>€/día</b>	<b>€/día</b>
8	Oficiales de 1ª y 2ª	28,62	125,04
9	Oficiales de 3ª y especialistas	28,62	125,04
10	Peones	28,62	125,04
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	28,62	125,04
		<b>Tope mínimo €/+</b>	<b>Tope máximo €/+</b>
	Contingencias profesionales para todas las categorías	858,60	3.751,20

## COTIZACIÓN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS. BASES Y TIPOS

	€	% sin I.T.	% con I.T.	% con accidente de trabajo o cese actividad
Base mínima de cotización	919,80			
Base mínima con 48 años o más	992,10			
Base máxima de cotización	3.751,20			
Límite con 47 años base inferior a 2.023,50	2.023,50	26,50	29,80	29,30
Límite con 48 años o más	2.023,50			

Las bases mínima y máxima se encuentran congeladas hasta la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Las cuotas para la cobertura de accidente de trabajo se calculan aplicando a la base elegida los porcentajes fijados según tabla de profesiones. Adicionalmente: las cuotas para la cobertura de accidente de trabajo se calcularán aplicando a la base elegida los porcentajes fijados según tabla de profesiones. En el caso de no optar por esta cobertura, se efectuará una cotización adicional equivalente al 0,10 %. Para la protección por cese de actividad, el tipo de incremento será del 2,20 %.

Autónomos con 10 o más trabajadores en 2017 y administradores sociales DA27 LGSS cotizarán en 2018 por la base mínima, grupo 1, Régimen General 1.199,10 €, hasta la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	2015	2016	2017	2018
Diario	21,62 €	21,84 €	23,59 €	24,53 €
Mensual	648,60 €	655,20 €	707,70 €	735,90 €
Anual	9.080,40 €	9.172,80 €	9.907,80 €	10.302,60 €

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM): 537,84 € mensuales. Congelado hasta aprobación Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

## RECARGOS E INTERESES DE DEMORA POR INGRESOS DE CUOTAS FUERA DEL PLAZO REGLAMENTARIO

Si se han presentado los documentos de cotización ante la TGSS dentro del plazo de ingreso reglamentario		Si no se han presentado los documentos de cotización ante la TGSS dentro del plazo de ingreso reglamentario	
Ingreso	% sobre la deuda	Ingreso	% sobre la deuda
En el mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.	10	Antes de la vía ejecutiva	20
En el segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.	20	Una vez iniciada la vía ejecutiva	35

El interés de demora será el interés legal del dinero, incrementado en un 25 %. Para el año 2018 el interés legal seguirá siendo un 3,00 % hasta aprobación de los Presupuesto Generales del Estado para el año 2018.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Periodo de prueba	Forma	Requisitos de la empresa	Requisitos del trabajador	Especialidades
Indefinida	Et (art. 15) Ley 3/2012, de 6 de julio	Prestación de un trabajo retribuido indefinido o tiempo completo o tiempo parcial	Indefinida	No	En defecto de pacto en convenio, no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados; y para los demás trabajadores, de dos meses en empresas de 25 o más trabajadores, y de tres meses en las de menos de ese número	Por escrito o de palabra			En caso de desahucio imprevisto de la indemnización será de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 meses a partir del 12/02/2012 y de 45 días de salario por año trabajado antes del 12/02/2012
Indefinida de apoyo a las empresas jóvenes (entre 16, 30 años y mayores de 45 años con bonificación de 45 años con bonificación de cuotas)	Ley 3/2012, de 6 de julio, Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre	Prestación de un trabajo retribuido indefinido a tiempo completo o tiempo parcial. Esta modalidad de contrato se aplicará únicamente en el caso de que el trabajador que pasará se sitúe por debajo del 15 %	Indefinida	No	Señal de 1 año en todo caso. No podrá establecerse periodo de prueba si se trata de un trabajador que ha cumplido o cumplirá la función de cualquier modalidad de contratación.	Por escrito en modelo oficial	Tener menos de 50 trabajadores. No haber adaptado decisiones extintivas de carácter colectivo. No haber sido afectado a las extinciones posteriores a la extinción en vigor de la Ley. Encontrarse al corriente de pago con la TGSS y con AT (procedimiento o colectivo)	Estar inscrito en la Oficina de Empleo, en el caso de aplicación de las bonificaciones de edad, en el momento de la contratación del contrato. No haber sido afectado a las extinciones posteriores a la extinción en vigor de la Ley. No haber sido sancionado por el empresario en los 6 meses previos / No fijo en otra empresa de la actividad a la que se contrata	Incentivos fiscales art. 43. LIS. Bonificaciones SS jóvenes 16 a 30 años y mayores 45 años. En contratos a tiempo completo o a tiempo parcial, la bonificación será de 12 meses de salario por año trabajado, con un máximo de 24 meses a partir del 12/02/2012 y de 45 días de salario por año trabajado antes del 12/02/2012
Prácticas	Et (art. 11) según redacción de la Ley 3/2012, de 6 de julio, modificada por la Ley 35/2010, de 18 de diciembre, Ley 488/08, de 27 de marzo, Real Decreto 163/2006, de 27 de enero, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre	Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados	No inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Se computan los períodos trabajados en prácticas en la misma o distinta empresa profesional	Por períodos no inferiores a 6 meses, hasta 2 años con el límite de dos prórrogas	Salvo lo dispuesto en convenio, no podrá ser superior a un mes para titulados de grado medio ni a dos meses para titulados de grado superior. No podrá establecerse profesionalidad de nivel 3	Por escrito haciendo constar expresamente si el contrato es a tiempo completo o a tiempo parcial, la duración del contrato y el puesto de trabajo que va a desempeñar	Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de una única prórroga o cesación de profesionalidad	Estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o haber oficialmente cursado el nivel de formación profesional de grado medio o superior, o de certificado de profesionalidad, o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, y que no hayan obtenido el título de grado superior o de grado medio, o de 7 cuando se concierte con un discapacitado, si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios, hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15 %	El trabajador deberá recibir formación en un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Cualificación Profesional, o de un curso de formación profesional o personal adecuado. La impartición de la formación deberá justificarse a la finalización del contrato. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, el 85 % en el segundo año y el 90 % en el tercer año. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo según el convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMN en proporción al tiempo trabajado
Formación y aprendizaje	Et (art. 11) según redacción de la Ley 3/2012, de 6 de julio, modificada por la Ley 35/2010, de 18 de diciembre, Real Decreto 163/2006, de 27 de enero, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre	Adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio, profesión u ocupación que requiera un nivel de cualificación	No inferior a 12 meses ni superior a 2 años, salvo que por convenio se establezcan excepciones (enfermedad, etc.) interrumpido el cómputo de la duración del contrato, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes	Hasta 2 prórrogas con un límite de un mes cada una de ellas	Podrá establecerse hasta un máximo de 2 meses	Por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato para la actividad formativa. No podrá celebrarse a tiempo parcial	Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo la modalidad de formación profesional en la misma empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos que permitan la acumulación de períodos de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses	Mayores de 16 años y menores de 25 años (menores de 30 años hasta que el convenio colectivo establezca otra condición del 15 %) que concierdan de cualificación profesional o formación para la obtención de distinta cualificación profesional. No podrá ser superior a 75 % durante el primer año, el 85 % en el segundo año y el 90 % en el tercer año. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo según el convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMN en proporción al tiempo trabajado	El trabajador deberá recibir formación en un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Cualificación Profesional, o de un curso de formación profesional o personal adecuado. La impartición de la formación deberá justificarse a la finalización del contrato. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, el 85 % en el segundo año y el 90 % en el tercer año. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo según el convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMN en proporción al tiempo trabajado
Tiempo parcial	Et (art. 12) según redacción de la Ley 3/2012, de 6 de julio, modificada por la Ley 35/2010, de 18 de diciembre, Real Decreto 163/2006, de 27 de enero, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre	En el contrato deberá figurar un número de horas ordinarias al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución según convenio colectivo. Si no existiera convenio colectivo, se podrán establecer horas complementarias que no excederán el 30 % de las pactadas en contrato	Por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación	Si es temporal, las establecidas para la modalidad superpuesta	El mismo que el previsto para el contrato indefinido y los contratos temporales de duración determinada	Por escrito			El empresario solo podrá exigir horas complementarias si lo hubiera pactado con el trabajador. Por convenio colectivo el porcentaje podrá incrementarse hasta el 60 % de las horas contractuales pactadas. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, el 85 % en el segundo año y el 90 % en el tercer año. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo según el convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMN en proporción al tiempo trabajado
File-Discontinuo	Et (art. 15.8) según redacción de la Ley 3/2012, de 6 de julio, modificada por la Ley 48/2006, de 29 de diciembre	Realización de trabajos que tengan el carácter de fileas discontinuas y que no se repitan en fechas consecutivas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa	Indefinida	No	El mismo que para el contrato indefinido	Por escrito			El trabajo fijo y periódico que se realice en fechas consecutivas en el contrato, según la regulación del convenio colectivo
De relevo	RD 1132/2002, de 31 de octubre, derogado por la Ley 35/2010, de 18 de diciembre, Real Decreto 163/2006, de 27 de enero, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre	Sustitución de jornada vacante por el trabajador que rebusca su jornada para acceder a la jubilación parcial	Indefinida o igual a la del tiempo que falle el trabajador sustituido para alcanzar la edad mínima establecida en el convenio colectivo para acceder a la jubilación parcial	No	El mismo que para el contrato indefinido	Por escrito	Como mínimo el contrato deberá ser igual a la reducción de jornada acordada en el convenio colectivo (mínimo 50 %), aunque podrá celebrarse a tiempo completo	Sólo se puede celebrar con un trabajador en situación de desempleo o que haya estado en un contrato de duración determinada. La base de cotización del trabajador reemplazado no puede ser inferior al 65 % del promedio de bases de cotización de la base reguladora de los 6 últimos meses del jubilado parcial.	Si se produce el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días. En el caso de que no se encuentre disponible el trabajador sustituido se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio
Obra o servicio determinado	Et (art. 15) modificada por Ley 35/2010, de 18 de diciembre, Ley 48/2006, de 29 de diciembre	Realización de una obra o servicio determinado con reserva de la empresa para el principio de la duración del contrato. No ocupación del trabajador en tareas delimitadas	Hasta la terminación de la obra o servicio, o la finalización del contrato por parte del trabajador en dicha obra o servicio. No podrá tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal	No	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concliere por tiempo inferior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa	Por escrito y deberá especificar expresamente la obra o servicio que se va a realizar, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar			Por convenio colectivo podrá modificarse la duración del contrato si se indemniza al trabajador con 12 días de salario por año de servicio. A la extinción del contrato si la duración es superior a un año, deberá denunciarse previamente con 15 días de antelación
Eventual por contingencias de producción	Et (art. 15) modificada por Ley 35/2010, de 18 de diciembre, Ley 48/2006, de 29 de diciembre, Ley 35/2010, de 17 de septiembre, RD 163/2006, de 27 de enero, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre	Atender a las contingencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos	Máximo de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.	Una sola prórroga, siempre que la duración máxima legal	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concliere por tiempo inferior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa	Por escrito, si su duración es superior a tres meses y si es a tiempo parcial. Debe especificarse la causa o circunstancia que justifique la duración y el trabajo a desarrollar.			Por convenio colectivo de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, puede modificarse la duración del contrato si se indemniza al trabajador con 12 días de salario por año de servicio. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio
Encadenamiento de contratos:	Quedará excluido del cómputo del plazo de 30 meses a partir de 2011 y el 31 de agosto de 2012								
De interinidad	Et (art. 15) RD 2720/08, de 18 de diciembre modificado por RD 1251/2001, de 16 de noviembre, Ley 3/2012, de 6 de julio, RD 16/2013, de 20 de diciembre	Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo durante proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva para sustitución de un trabajador con reserva del puesto de trabajo en el ámbito de actividad de la empresa o en los puestos de riesgo en el embarzo o períodos de descanso por maternidad, adaptación o acogimiento precaricativo o permanente, o en el caso de fallecimiento de uno de los mismos	Hasta la incorporación del trabajador sustituido; durante el tiempo que dure el proceso de selección, con un máximo de 3 meses.	No	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concliere por tiempo inferior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa	Por escrito identificando al trabajador sustituido y la causa de la sustitución			

**FIESTAS LABORALES 2018. COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	FECHA DE LAS FIESTAS	Andalucía	Aragón	Asturias	Illes Balears	Cantabria	Castilla-La Mancha	Castilla y León	Cataluña	Comunitat Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
<b>Enero</b>																			
1	Año Nuevo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6	Epifanía del Señor	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
<b>Febrero</b>																			
28	Día de Andalucía	***																	
<b>Marzo</b>																			
1	Día de las Illes Balears			***	***														
19	San José									**				**					
29	Jueves Santo	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
30	Viernes Santo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Abril</b>																			
2	Lunes de Pascua			***	***			***	***	***					***	***			
23	San Jorge		***					***											
23	Día de Castilla y León																		
<b>Mayo</b>																			
1	Fiesta del Trabajo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2	Fiesta de la Comunidad de Madrid											***	***						
17	Día de las Letras Gallegas											***	***						
30	Día de Canarias					***													
31	Día de Castilla-La Mancha					***	***												
<b>Junio</b>																			
9	Día de la Región de Murcia													***					
9	Día de La Rioja																***		
<b>Julio</b>																			
25	Santiago Apóstol / Día Nacional de Galicia					***						**							
28	Día de las Instituciones de Cantabria					***													
<b>Agosto</b>																			
15	Asunción de la Virgen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
22	Fiesta del Sacrificio (Aid El Kebir)																		
22	Festividad de la Pascua del Sacrificio (Eidul Adha)																		
<b>Septiembre</b>																			
8	Día de Asturias			***															
8	Día de Extremadura								***		***								
11	Fiesta Nacional de Cataluña							***	***										
15	Festividad de la Bien Aparecida					***													
<b>Octubre</b>																			
9	Día de la Comunitat Valenciana									***									
12	Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Noviembre</b>																			
1	Todos los Santos	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Diciembre</b>																			
6	Día de la Constitución Española	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8	La Inmaculada Concepción	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
25	Natividad del Señor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
26	San Esteban							***	***									***	***

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

(\*) En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 1.65/2017, de 12 de junio, y el Decreto 209/2017, de 25 de septiembre, por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2018 (B.O.C. de 19-06-2017 y de 29-09-2017) dispone que: en las Islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, Lanzarote, La Palma, y Tenerife, las fiestas laborales serán además las siguientes: en El Hierro: 24 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: el 14 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 9 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 29 de septiembre, festividad de San Miguel Arcángel; en Lanzarote: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Dolores; en Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria. Asimismo se dispone que: "para el año 2018, se declara el 29 de marzo, Jueves Santo, como fiesta de carácter recuperable".

(\*) En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Orden ISF/101/2017, de 25 de mayo, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2018 (D.O.G.C de 31 de mayo de 2017), dispone que: "de las trece fiestas citadas... hay una, a elegir entre el 2 de abril (Lunes de Pascua Florida), y el 26 de diciembre (San Esteban) y el 26 de diciembre (San Esteban) que tiene el carácter de recuperable. Las otras doce serán de carácter retribuido y no recuperable. Asimismo, se dispone que: " En el territorio de Aragón... visto que el 17 de junio (Fiesta de Aragón) en 2018 coincide en domingo... el igual que en el resto de Cataluña, será fiesta el día 26 de diciembre (San Esteban)".

(\*) En la Comunidad Valenciana, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de julio de 2018, por el que se aprueba el calendario de fiestas para el año 2018 en el ámbito de las Illes Balears (B.O.I.B) de 8-07-2017 dispone que: "de las trece fiestas indicadas... el 6 de enero, Epifanía del Señor, será de carácter recuperable."

(\*) En la Comunidad Valenciana, en el Decreto del Consejo por el que se determina el calendario laboral de aplicación territorial de la Comunidad Valenciana para el año 2018 "se propone como fiesta recuperable el 6 de enero (Epifanía del Señor).

(\*) En la Comunidad de Murcia, en el Acuerdo alcanzado por el Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se señala con carácter retribuido y recuperable "el lunes día 19 de marzo, San José en ejercicio de la opción establecida en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores".

(\*) En la Comunidad Autónoma de Galicia, el Decreto 86/2017, de 7 de septiembre, por el que se determinan las fiestas de la Comunidad Autónoma de Galicia del calendario laboral para el año 2018 (D.O.G de 14-09-2017), dispone que: "... el día 17 de mayo, Día de la Letras Gallegas, ... tendrá carácter recuperable".