

# Laboral 2019

vademecum



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



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

## TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2019

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), artículo 130 de la Ley 6/2018 de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y Orden TMS/83/2019.

La cuota empresarial por contingencias comunes se incrementará un 40 % en los contratos temporales de duración igual o inferior a cinco días.

La tarifa para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es un listado numerado por códigos CNAE-2009 y actividades económicas, en el que se fijan los porcentajes a aplicar a los tipos de cotización por Incapacidad Temporal y por Invalidez Muerte Supervivencia. Con efectos del 1 de enero de 2019, la Disposición final quinta del RD-Ley 28/2018 modifica la D.A.4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007.

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

## PERMISOS RETRIBUIDOS

Motivo	Duración		Observación
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Matrimonio (ET art. 37.3.a)	15 días naturales		
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, nueras) (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad
Hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, y fallecimiento de los anteriores (ET art. 37.3.b)	2 días	4 días	La relación familiar se entiende hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad
Traslado de domicilio habitual (ET art. 37.3.c)	1 día		
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: 15 h., 20 h. 30 h., 35 h., 40 h.	Las horas son proporcionales al número de representantes
b) Negociación colectiva (representantes sindicales) (LOLS art. 9.2)	Tiempo necesario		Distinto del crédito horario
c) Delegados de prevención (LPRL 31/1995 art. 37)	Tiempo necesario		Reuniones: empresario Comité Seguridad e Higiene
Violencia de género (ET art. 37.8)			Reducción de jornada y reordenación tiempo de trabajo
Búsqueda de empleo (ET art. 53.2)	6 horas semanales durante el preaviso		Extinción contrato por causas objetivas

Estos permisos son mejorables por pacto individual o convenio colectivo.

## PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

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

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

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

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

180 primeros días	70 % de la base reguladora
Días restantes	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 estos sean menores de 26 años, o mayores incapacitados en grado igual o superior al 33 %, que carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional y convivan con el beneficiario.

## PENSIONES 2019

Cuantías mínimas mensuales (en €), por 14 pagas		Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge
Jubilación	con 65 años	835,80	642,90	677,40
	menor de 65 años	783,60	599,00	633,70
Incapacidad permanente	gran invalidez	1.253,70	964,40	1.016,10
	absoluta o 65 años	835,80	642,90	677,40
Viudedad	con cargas familiares		783,60	
	con 65 años o discapacidad =>65 %		677,40	
	de 60 a 64 años		633,70	
	menor de 60 años		513,10	
Orfandad	por beneficiario		207,00	
Favor de familiares	por beneficiario		207,00	
SOVI	vejez, invalidez y viudedad		433,70	

**PENSIÓN MENSUAL MÁXIMA: 2.659,41 € (14 pagas)**

**Pensión mensual máxima Jubilación Activa RDL 5/2013 (50 %): 1.329,70 € (14 pagas)**

La información contenida en este Vademécum está actualizada hasta el 04/02/2019. 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 2019

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.	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.215,90	4.070,10
3	Jefes administrativos y de taller	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no titulados	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales administrativos	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares administrativos	1.050,00	4.070,10
	<b>Cuantía diaria</b>	<b>€/día</b>	<b>€/día</b>
8	Oficiales de 1ª y 2ª	35,00	135,67
9	Oficiales de 3ª y especialistas	35,00	135,67
10	Peones	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	35,00	135,67
		<b>Tope mínimo €/+</b>	<b>Tope máximo €/+</b>
Contingencias profesionales para todas las categorías		1.050,00	4.070,10

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

	€	% contingencias comunes con y sin cobertura incapacidad temporal	% con IT y contingencias profesionales	% incluyendo cese actividad y formación
Base mínima de cotización	944,40			
Base mínima con 48 años o más	1.018,50			
Base máxima de cotización	4.070,10			
Límite con 47 años base inferior a 2.052,00	2.077,80	28,30	29,80	30,00
Límite con 48 años o más	2.077,80	27,02		

Las cuotas para la cobertura de accidente de trabajo se calculan aplicando a la base elegida los porcentajes fijados en la tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Autónomos con 10 o más trabajadores en 2018 y administradores sociales DA 27 LGSS cotizarán en 2019 por una base mínima cuya cuantía se ha fijado en 1.214,10 €.

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	2016	2017	2018	2019
Diario	21,84 €	23,59 €	24,53 €	30,00 €
Mensual	655,20 €	707,70 €	735,90 €	900,00 €
Anual	9.172,80 €	9.907,80 €	10.302,60 €	12.600,00 €

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM): 537,84 € mensuales. Congelado hasta aprobación Presupuestos Generales del Estado para el año 2019.

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

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

El interés de demora será el interés legal del dinero, incrementado en un 25 %. Para el año 2019 el interés legal seguirá siendo un 3,00 % hasta aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2019.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Período 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 sustruido 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 desdote imprescindible 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 familiares	Ley 3/2012, de 6 de julio, Real Decreto 16/2013, de 20 de febrero y Real Decreto 28/2018 de 28 de diciembre, no derogado, con efectos del 1 de enero de 2019, el art. 4.º y apdo. 2.º D.I. 9.º de Ley 3/2012, de 6 de julio	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 o certificado de profesionalidad	Por períodos no inferiores a 6 meses, hasta 2 años, con el límite de dos prórrogas	Salvo lo dispuesto en convenio, no podrá ser inferior a un mes para titulados de grado medio ni a dos meses para titulados de grado superior, o tiempo completo o certificado de 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 el mismo puesto de trabajo, o de certificación o de profesionalidad	Estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido, o de certificación o de profesionalidad que habilite para el ejercicio profesional, y que no hayan concluido el curso de formación o obtención, o de 7 cuando se concierte con un discapacitado, si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios, hasta que la tasa de desempleo sea inferior al 15 %	La retribución del trabajador será la fijada en convenio, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a 60 o 75 % durante el primer o segundo año, respectivamente, para un trabajador en el mismo puesto de trabajo, sin que en ningún caso pueda ser inferior a SMI en proporción al trabajador. Si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, no se computará la duración de las prácticas o efectos de antigüedad. Con efectos del 1 de enero de 2019 quedan derogados los incentivos y reducciones de cuotas del contrato en prácticas.
Formación y aprendizaje	Et (art. 11) según redacción de la Ley 3/2012, de 6 de julio, Ley 63/197, de 26 de diciembre, Ley 15/2010, de 11 de mayo, Ley 15/2012, de 6 de mayo, Ley 488/08, de 27 de marzo, Real Decreto 65/2006, de 27 de enero, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre DEROGADO, con efectos del 1 de enero de 2019, Ley 11/2013, de 26 de julio sobre incentivos y reducciones de cuotas	Adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio o profesión que requiere un nivel de cualificación	No inferior a 12 meses, ni superior a 3 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 12 meses 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 ninguna modalidad de contrato en la misma empresa, salvo que la formación inhere al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos que impliquen la prestación de un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses	Mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de cualificación profesional o de formación profesional para iniciar un contrato en prácticas. No habrá límite de edad para personas con discapacidad o trabajadoras en situación de exclusión social	El trabajador deberá recibir formación en un centro formativo reconocido por el Sistema Nacional de Cualificación Profesional, en las instalaciones y personal adecuado. La impartición de la formación deberá justificarse a la finalización del contrato. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, al 85 % en el segundo año, al 90 % en el tercer año, al 95 % en el cuarto año y al 100 % en el quinto año. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo según el convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo trabajado
Tiempo parcial	Et (art. 12) según redacción del RD 15/1998, de 27 de nov., modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, Ley 40/2007, de 4 de diciembre, Ley 20/2007, de 10 de febrero, RD 16/2013	Realización de trabajos que tengan el carácter de flexi contratos y que no se repitan en fechas cíclicas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa	Indefinida	No	El mismo que para el contrato indefinido	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. Para el trabajador se mantendrá el derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, a carácter voluntario de la conversión de trabajo a tiempo completo en trabajo parcial para el trabajador
File-Discontinuo	Et (art. 15.8) según redacción de la Ley 12/2001, de 9 de julio, Ley 48/2006, de 29 de diciembre	Realización de trabajos que tengan el carácter de flexi contratos y que no se repitan en fechas cíclicas 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 repite en fechas cíclicas indicadas en el contrato, sigue la regulación del contrato a tiempo parcial común
De relevo	RD 1132/2002, de 31 de octubre derogado por la Ley 35/2002, de 11 de mayo, Ley 27/2002, de 19 de diciembre, RD 3/2012, de 10 de febrero	Sustitución de jornada vacante por el trabajador que reduce su jornada para acceder a la jubilación parcial	Indefinida o igual a la del tiempo que falle el trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, o los períodos anuales si el trabajador jubilado continúa en la empresa	No	El mismo que para el contrato indefinido	Por escrito	Como mínimo el contrato deberá ser igual a la reducción de jornada acordada (mínimo 50 %), aunque podrá celebrarse a tiempo completo	Sólo se puede celebrar con un trabajador en situación de desempleo o que haya concluido 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 no haberlo sustituido, la indemnización se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio
Obra o servicio determinado	Et (art. 15) modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio, Ley 27/2002, de 19 de diciembre, Ley 35/2012, de 10 de febrero, RD 16/2013, de 20 de diciembre	Realización de una obra o servicio determinado de la actividad de la empresa, o la prestación de tareas, definitivas del trabajador en tareas, definitivas	Hasta la terminación de la obra o servicio, o la prestación de la actividad de la empresa 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 período 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) modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio, Ley 27/2002, de 19 de diciembre, Ley 35/2012, de 10 de febrero, RD 16/2013, de 20 de diciembre	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 período 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 constar con precisión y claridad 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
Encadenamiento de contratos	Los trabajadores que en un período de 30 meses sean contratados por un plazo superior a 24 meses, mediante 2 o más contratos temporales, por la misma empresa o grupo de empresas, directamente o a través de su puesta a disposición por una ETT, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada.								
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 para cubrir temporalmente un puesto durante proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva para sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo de sociedad cooperativa en los supuestos de riesgo en el embarazo o períodos de descanso por maternidad, adaptación o acogimiento precapacitivo o permanente, o de otros trabajadores que por la misma jornada que la del trabajador sustituido	Hasta la incorporación del trabajador sustituido; durante el tiempo que dure el proceso de selección, con un máximo de 3 meses.	No	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concliere por tiempo inferior a seis meses, el período 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 2019. COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

	FECHA DE LAS FIESTAS	Andalucía	Aragón	Asturias	Illes Balears	Canarias	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	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
7	Lunes siguiente a Epifanía	**	**	**		**		**	**		**	**		**	**	**		*	**	**
<b>Febrero</b>																				
28	Día de Andalucía	***																		
<b>Marzo</b>																				
1	Día de las Illes Balears				***															
19	San José									**	**	**	**	**	**	**	**			
<b>Abril</b>																				
18	Jueves Santo	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
19	Viernes Santo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
22	Lunes de Pascua				***		***	***	***	***	***					***	***	***		
23	San Jorge/ Día de Aragón		***																	
23	Fiesta Castilla y León							***	***											
<b>Mayo</b>																				
1	Fiesta del Trabajo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2	Día de la Comunidad de Madrid													***						
17	Día de las Letras Gallegas									***										
30	Día de Canarias					***														
31	Día de Castilla-La Mancha						***													
<b>Junio</b>																				
10	Día de la Región de Murcia														***					
10	Día de La Rioja																	***		
20	Corpus Christi						***	***	***	***	***									
24	San Juan							***	***	***	***									
<b>Julio</b>																				
25	Santiago Apóstol/Día Nacional de Galicia					**				**			**				**			
<b>Agosto</b>																				
12	Fiesta del Sacrificio-Eidul Adha																		***	
12	Fiesta del Sacrificio (Aid El Kebir)																		***	***
15	Asunción de la Virgen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>Septiembre</b>																				
2	Día de Ceuta																			
9	Lunes siguiente al Día de Asturias			***																
9	Lunes siguiente al Día de Extremadura										***									
11	Fiesta Nacional de Cataluña									***										
<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	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9	Lunes siguiente a la Inmaculada Concepción	**	**	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
25	Natividad del Señor	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
26	San Esteban				***					***										

(\*) Fiesta Nacional no sustitible. (\*\*) Fiesta Nacional respecto de la que no se ha ejercido la facultad de sustitución. (\*\*\*) Fiesta de Comunidad Autónoma.  
 (C) En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 99/2018, de 2 de julio, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2019 (B.O.C. de 10-07-2018) dispone que: En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote y Tenerife, las fiestas laborales serán, además las siguientes: en El Hierro: el 24 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura, el 20 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria, el 9 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 7 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves; en Lanzarote: el 16 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de las Dolores; en Tenerife, el 2 de febrero, festividad de la Virgen de Candelaria.  
 (C) En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Orden ISF/134/2018, de 30 de julio, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2019 (D.O.G. de 2 de agosto de 2018) dispone que: "En el territorio de Aragón, de acuerdo con el Decreto 162/1997, de 25 de junio, y el Decreto 146/1998, de 23 de junio, que modifican el Decreto 177/1980, de 3 de octubre, sobre el calendario de fiestas fijas y supletivas, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio (fiesta de Añón)".