aces
ASSOCIACIÓ CATALANA
D'ENTITATS DE SALUT

www.aces.es

Laboral 2026

auren

auren.com

Laboral

auren.com

2026

ÍNDICE

1. TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2026	4
2. PERMISOS RETRIBUIDOS	4 y 5
3. BASES DE COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL 2024	5
4. COTIZACIÓN RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS: BASES Y TIPOS	6
5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	6
6. RECARGOS E INTERESES DE DEMORA POR INGRESOS DE CUOTAS FUERA DEL PLAZO REGLAMENTARIO	6
7. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	7
8. PENSIONES 2026	7
9. PRINCIPALES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	8, 9, 10 y 11
10. FIESTAS LABORALES 2026. COMUNIDADES AUTÓNOMAS	12, 13 y 14

1. TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2026

Los tipos de cotización se fijan anualmente por el Gobierno, estableciéndose los tipos correspondientes a la aportación de la empresa y el trabajador para cada contingencia. De momento, los tipos de cotización al Régimen General son:

Contingencia	% Empresa	% Trabajador	% Total
Comunes	23,60	4,70	28,30
Desempleo	5,5	1,55	7,05
FOGASA	0,20	-	0,20
Formación	0,60	0,10	0,70
MEI (Mecanismo equidad intergeneracional)	0,75 sobre contingencia común	0,15 sobre contingencia común	0,90 sobre contingencia común

A estos tipos de cotización hay que añadir, en su caso, la cotización por horas extraordinarias:

Horas extraordinarias	% Empresa	% Trabajador	% Total
Horas extra comunes	23,60	4,70	28,30
Fuerza mayor	12,00	2,00	14,00

El Real Decreto-Ley 3/2026 aprueba la nueva tarifa de primas para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, adaptada a la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2025). Las empresas deberán aplicar el tipo de prima que corresponda a su actividad según la nueva clasificación.

Se incrementa la cotización adicional de solidaridad en 0,10 puntos porcentuales respecto al año 2025, resultando los siguientes tipos:

- 1,15% para primer tramo (retribución comprendida entre 5.101,21 y 5.611,32). El 0,96% a cargo de la empresa y el 0,19% a cargo del trabajador.
- 1,25% para el segundo tramo (retribución comprendida entre 5.611,33 y 7.651,80). El 1,04% a cargo de la empresa y el 0,21% a cargo del trabajador.
- 1,46% para el tercer tramo (retribución por encima de 7.651,80). El 1,22% a cargo de la empresa y el 0,24% a cargo del trabajador.

Las pensiones contributivas se incrementan en un 2,7%, fijándose en el límite máximo de 3.359,60 euros/mes, 47.034,40€/año.

Las pensiones no contributivas se establecen en 8.803,20 euros/año.

El complemento de reducción de la brecha de género pasa a 36,90 €/mes por hijo.

2. PERMISOS RETRIBUIDOS

Permiso	Periodo	Base legal
Nacimiento y cuidado de menor	19 semanas (32 si es familia monoparental)	6 semanas obligatorias postparto 2 semanas adicionales de disfrute flexible (4 familia monoparental) -art. 48 ET
Cuidado del lactante	1 hora diaria hasta 9 meses	Se puede sustituir por reducción de jornada o acumulación de jornadas. Se incrementa en partos múltiples -art. 37.4 ET
Nacimiento hijo prematuro u hospitalizado	1 hora/día	Art. 37.5 ET
Exámenes prenatales y preparación al parto	Tiempo indispensable	Art. 34.3.f) ET
Adopción, guarda o acogimiento	Tiempo indispensable	Art. 37.3.f) ET
Accidente o enfermedad grave	5 días	Hospitalización/intervención quirúrgica sin hospitalización pero con reposo domiciliario. • Cónyuge o pareja de hecho • Familiares hasta 2º grado • Persona que conviva y requiera cuidado
Fallecimiento	2 días + 2 adicionales en caso de desplazamiento	Cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado

2. PERMISOS RETRIBUIDOS

Permiso	Periodo	Base legal
Motivos familiares urgentes enfermedad/accidente	4 días/año u horas sueltas	Familiares o convivientes-art. 37.9 ET
Matrimonio o pareja de hecho	15 días naturales	
Donación de órganos	Tiempo indispensable	Arts. 37.3.g) ET
Mudanza	1 día	Por traslado de domicilio habitual
Deber inexcusable	Tiempo indispensable	Voto, jurado, renovación DNI o asistencia a juicio -art. 46.1 ET
Exámenes académicos	Tiempo necesario	Para títulos oficiales
Formación profesional	20 horas/año	Acumulables hasta 5 años. Requiere de 1 año de antigüedad -art. 23.1 ET
Funciones sindicales	Crédito horario según plantilla	Miembros del comité, delegados y negociación colectiva -art. 68 ET
Permiso climático	4 días (ampliables)	Imposibilidad de acceso o riesgo grave, puede derivar en ERTE -art. 37.3.g) ET
Violencia de género, sexual o terrorismo	Adaptación o reducción	Art. 37.8 ET
Desplazamientos temporales	4 días por cada 3 meses	Razones económicas o técnicas. Preaviso de 5 días y pernocta fuera domicilio habitual -art. 40.6 ET
Búsqueda de empleo	6 horas/semana	Art. 53.2 ET. Extinción contrato por causas objetivas

3. BASES DE COTIZACIÓN RÉGIMEN GENERAL 2026

El Real Decreto-Ley 3/2026, de 3 de febrero, establece los nuevos topes y bases de cotización a la Seguridad Social con efectos desde el 1 de enero de 2026 hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- Bases mínimas de cotización se incrementan de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el SMI, sumándole 1/6 adicional.
- Bases máximas de cotización se fijan en 5.101,20 euros/mes.

*Se mantienen de forma transitoria las bases mínimas recogidas en la Orden PJC/178/2025 fijadas para 2025, hasta que se actualicen en función del SMI 2026.

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Base mínima 2026	Base máxima 2026
1	Ingenieros y licenciados. Personal de alta dirección no art. 1.3.c) ET	1.929	5.101,20
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	1.599,60	5.101,20
3	Jefes administrativos y de taller	1.391,70	5.101,20
4	Ayudantes no titulados	1.381,20	5.101,20
5	Oficiales administrativos	1.381,20	5.101,20
6	Subalternos	1.381,20	5.101,20
7	Auxiliares administrativos	1.381,20	5.101,20
8	Oficiales de 1ª y 2ª	46,04€/día	170,04€/día
9	Oficiales de 3ª y especialistas	46,04€/día	170,04€/día
10	Peones	46,04€/día	170,04€/día
11	Menores de 18 años	46,04€/día	170,04€/día

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

BASES DE COTIZACIÓN

Para determinar la base de cotización de un trabajador autónomo, se tiene en cuenta todos sus rendimientos netos obtenidos en el año natural en el ejercicio de sus distintas actividades profesionales o económicas como trabajador por cuenta propia.

Los rendimientos netos se calculan de acuerdo con lo previsto en las normas de IRPF y con algunas particularidades en función del colectivo al que pertenezca el trabajador autónomo.

Con el sistema de cotización en función de los ingresos reales, las bases de cotización mínima y máxima vigentes en 2026 son las siguientes:

Tabla	Tramos	Rendimientos netos 2026	Base mínima €/mes	Base máxima €/mes
Reducida	1	Hasta 670	653,39	718,94
	2	Entre 670 y 900	718,95	900
	3	Entre 900 y 1.166,70	849,67	1.166,70
General	1	Entre 1.166,70 y 1.300	950,98	1.300
	2	Entre 1.300 y 1.500	960,78	1.500
	3	Entre 1.500 y 1.700	960,78	1.700
	4	Entre 1.700 y 1.850	1.143,79	1.850
	5	Entre 1.850 y 2.030	1.209,15	2.030
	6	Entre 2.030 y 2.330	1.274,51	2.330
	7	Entre 2.330 y 2.760	1.356,21	2.760
	8	Entre 2.760 y 3.190	1.437,91	3.190
	9	Entre 3.190 y 3.620	1.519,61	3.620
	10	Entre 3.620 y 4.050	1.601,31	4.050
	11	Entre 4.050 y 6.000	1.732,03	5.101,20
	12	6.000 o más	1.928,10	5.101,20

Por lo tanto, la base máxima de cotización será 5.101,20 euros mensuales y la base mínima, con carácter general, de 950,98 euros generales.

TIPOS DE COTIZACIÓN 2026

A la base que el trabajador elija como autónomo tiene que aplicarle su correspondiente cuota a la Seguridad Social. De este modo, la cuota que debe pagar es el 31,5% de la base de cotización.

	Tipo total (%)
Contingencias comunes	28,30
Contingencias profesionales	1,30
Cese de actividad	0,90
Formación profesional	0,10
Mecanismo de Equidad Intergeneracional (M.E.I.)	0,90

En las situaciones de incapacidad temporal, el trabajador autónomo deja de pagar la cuota de autónomos a partir de los 61 días de baja.

Tampoco pagan cuota de autónomos las madres y padres que disfruten de su baja de maternidad/paternidad, bonificándose el 100% de la cuota.

Los nuevos autónomos que se den de alta en 2026 tendrán que informar a la Seguridad Social de los rendimientos netos previstos con el objeto de seleccionar su tramo de cotización.

Los autónomos en situación de pluriactividad, esto es, que trabajen también por cuenta ajena, podrán solicitar el reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones superen los 17.323,68 euros.

5. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	2023	2024	2025	2026
Diario	36,00 €	37,80 €	39,47 €	40,70 €
Mensual	1.080,00 €	1.134,00 €	1.184,00 €	1.221,00 €
Anual	15.120,00 €	15.876,00 €	16.576,00 €	17.094,00 €

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) se mantiene en 2026 en 600,00 € mensuales. DA 90 de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de LPGE para 2023.

6. 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 interés legal vigente incrementado en un 25%. Para el año 2026 el interés legal del dinero seguirá siendo el 3,25% (LPGE 2023).

7. 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	60% de la base reguladora

La prestación por desempleo tiene establecidos unos límites máximos y mínimos: la cuantía máxima es proporcional al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) incrementado en 1/6, en función de si el beneficiario tiene o no hijos a cargo (art. 270.3 del RDL 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la LGSS), según la siguiente escala:

Trabajador	Porcentaje IPREM	Importe máximo (en €)
Ningún hijo a cargo	175%	1.225,00
Un hijo a cargo	200%	1.400,00
Dos o más hijos a cargo	225%	1.575,00

A estos efectos, se entiende que se tienen hijos a cargo cuando éstos sean menores de 26 años, o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario.

8. PENSIONES 2026

Cuantías mínimas anuales (en €), en 14 pagas		Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge
Jubilación	con 65 años	17.592,40	12.441,80	13.106,80
	menor de 65 años	17.592,40	11.590,60	12.262,60
Incapacidad permanente contributiva	gran invalidez	26.385,80	18.662,00	19.660,20
	absoluta o total con 65 años	17.592,40	12.441,80	13.106,80
Viudedad	con cargas familiares	17.592,40		
	con 65 años o discapacidad =>65%	13.106,80		
	de 60 a 64 años	12.262,60		
	menor de 60 años	9.931,60		
Orfandad	por beneficiario	4.011,00		
Favor de familiares	por beneficiario	4.011,00		
SOVI (no concurrente en otras pensiones)	vejez, invalidez y viudedad	8.394,40		

PENSIÓN MENSUAL MÁXIMA (2026): 3.359,60€ (14 pagas; 47.034.40€ anuales)
Pensión mensual máxima en jubilación activa (régimen general del 50%): 1.679,80€ (14 pagas)

9. PRINCIPALES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Período de prueba
Indefinido	ET (art. 15.1) Ley 3/2012, de 6 de julio.	Prestación de un trabajo retribuido indefinido a 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.
Contrato para la obtención de la práctica profesional	ET (art. 11.3) modificado por Real Decreto-Ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021; Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre.	Obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación y particularmente la dirigida a la digitalización, innovación o sostenibilidad, así como los requisitos que deben cumplirse para su celebración.	No inferior a 6 meses ni superior a 1 año. Los convenios colectivos podrán determinar su duración dentro de estos límites. Se computarán los períodos trabajados en la misma o distinta empresa para la misma titulación o certificado profesional. Las situaciones de I.T., nacimiento, adopción, etc. interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.	Se entenderá prorrogado automáticamente si se ha concertado por duración inferior a la máxima, no ha mediado denuncia o prórroga expresa y el trabajador sigue prestando servicios.	No podrá ser superior a un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.
Contrato de formación en alternancia	ET (art. 11.2) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021 RD 1529/2012, de 8 de noviembre.	Compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos de formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición, características de la formación y financiación de la actividad formativa, así como los requisitos que deben cumplirse para su celebración.	La prevista en el plan o programa de formación, con un mínimo de 3 meses y máximo de 2 años. Las situaciones de I.T., nacimiento, adopción, etc. interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.	Siempre que no se haya obtenido el título o certificado de profesionalidad, podrá prorrogarse el contrato de acuerdo entre las partes sin superar la duración máxima de 2 años. Se entenderá prorrogado auto-máticamente si se ha concertado por duración inferior a la máxima y no ha mediado denuncia o prórroga expresa y el trabajador sigue prestando servicios.	No existe período de prueba.
Tiempo parcial	ET (art. 12) según redacción del RDL 15/1998, de 27 de nov., modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y por la Ley 40/2007, de 4 de dic.; RDL 3/2012, de 10 de febrero, RDL 16/2013. Modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021.	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. No podrán realizarse horas extraordinarias. Se podrán pactar horas complementarias que no excederán el 30 % de las pactadas en contrato.	Por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.	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.
Fijo - Discontinuo	ET (art. 16) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre de 2021.	Realización de trabajos de naturaleza estacional, actividades productivas de temporada; trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados; actividades realizadas al amparo de contratas mercantiles o administrativas, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. También podrá celebrarse entre una ETT y el trabajador contratado para ser cedido.	Indefinida.	No.	El mismo que para el contrato indefinido.

9. PRINCIPALES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Forma	Requisitos de la empresa	Requisitos del trabajador	Especialidades
Por escrito o de palabra			En caso de despido improcedente la indemnización será de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades a partir del 12/02/2012 y de 45 días de salario por año trabajado antes del 12/02/2012. El importe no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo del período anterior a 2012 resultase un número de días superior, que no podrá superar las 42 mensualidades.
Por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando el contenido de las prácticas y las actividades de tutoría. Podrá celebrarse el contrato a tiempo parcial.	Ningún trabajador podrá estar contratado en la misma, o distinta empresa, por tiempo superior al máximo previsto. Los títulos de grado, máster y doctorado no se considerarán la misma titulación. La misma empresa no podrá contratar por tiempo superior a los máximos previstos para formación, aunque se trate de distinta titulación o certificado. Las empresas tienen la obligación de dar de alta en la Seguridad Social a los becarios, realicen prácticas remuneradas o no remuneradas.	Estar en posesión de título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado de formación profesional, o título equivalente a enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo. Que no hayan transcurrido más de 3 años desde su obtención, o 5 años cuando se concierte con una persona con discapacidad. No podrá suscribirse si el trabajador ha realizado actividad profesional o formativa en la empresa más de tres meses.	La retribución del trabajador será la fijada en convenio para estos contratos, o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones realizadas. En ningún caso puede ser inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia, ni al SMI en proporción al tiempo trabajado. Se computará la duración de las prácticas a efectos de antigüedad. No podrán realizarse horas extraordinarias salvo las previstas en el art 35.3 del ET. A la finalización del contrato se expedirá un certificado del contenido de la práctica realizada.
Por escrito e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual, especificando su contenido y las actividades de tutoría. Podrá celebrarse el contrato a tiempo parcial.	Solo podrá celebrarse un contrato formativo por cada ciclo, Formación Profesional, titulación universitaria, certificado de profesionalidad o del Catálogo de EFSNE. Podrán formalizarse contratos con varias empresas en base al mismo ciclo, FP o del Catálogo de EFSNE, siempre que respondan a distintas actividades de estos y sin que la duración máxima de todos los con-tratos exceda de 2 años. Si se han prestado servicios con anterioridad para la misma empresa durante un período superior a 6 meses, no podrá celebrarse un contrato formativo Se podrá solicitar al SEPE información sobre contrataciones previas bajo esta modalidad y su duración.	Mayores de 16 años y hasta los 30 años cuando se suscriba el contrato en el marco de certificados de profesionalidad 1 y 2. No se aplicará ese límite de edad para personas con discapacidad o trabajadores en situación de exclusión social.	Los centros que impartan la formación o estudios elaborarán los planes formativos individuales junto con la empresa. Se nombrará un tutor tanto en el centro donde se cursen los estudios como en la empresa. La empresa facilitará información sobre las contrataciones vinculadas a un único ciclo a la RLT. El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 % durante el primer año y al 85% durante el segundo año. La retribución será la prevista en convenio colectivo, o en su defecto no inferior al 60% durante el primer año ni al 75% el segundo año de la fijada para su grupo profesional y en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo. No podrán realizarse horas complementarias, horas extraordinarias, ni realizar trabajos nocturnos ni a turnos.
Por escrito			El empresario solo podrá exigir horas complementarias si lo hubiera pactado con el trabajador que no podrán exceder el 30%. Por convenio colectivo el porcentaje podrá incrementarse hasta el 60 % de las horas ordinarias. Para los contratos temporales, a su finalización, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año trabajado. La conversión de trabajo a tiempo completo en trabajo a tiempo parcial tendrá carácter voluntario para el trabajador.
Por escrito y deberá reflejar la duración de la actividad, la jornada y su distribución horaria, sin perjuicio de su concreción al realizar el llamamiento por escrito u otro medio que deje constancia de la notificación al trabajador con las condiciones de la incorporación.	Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa se establecerán los criterios por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.		La empresa trasladará anualmente a la RLT un calendario con la previsión de llamamientos. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar la celebración a tiempo parcial de estos contratos y la obligación de que la empresa elabore un censo anual. Podrán establecer un período mínimo de llamamiento anual y una cuantía a satisfacer por las empresas por fin de llamamiento. Las personas trabajadoras tienen derecho a que se calcule la antigüedad teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, con la excepción de aquellas circunstancias que objetivamente puedan acreditar que se aplique otro tratamiento.

9. PRINCIPALES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Período de prueba
De relevo	ET (art. 12.6 a 12.8) modificado por Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo. RD 1132/2002, de 31 de octubre desarrollado por la Ley 35/2002, de 12 de julio. Disposición transitoria 4ª LGSS.	Sustitución de jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada para acceder a la jubilación parcial, tanto cuando dicha jubilación se produce al alcanzar la edad ordinaria, como en los supuestos en que el trabajador puede anticiparla legalmente antes de dicha edad.	En la jubilación parcial anticipada: indefinido a tiempo completo y mantenerse hasta, al menos, dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En la jubilación parcial tras edad ordinaria: Indefinido o igual a la del tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, como mínimo de un año.	No.	El mismo que para el contrato indefinido.
Contrato por circunstancias de la producción	ET (art. 15.2) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre y por la Ley 1/2025, de 1 de abril.	Atender por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal. Se incluyen las oscilaciones derivadas de las vacaciones anuales.	Máxima de 6 meses. Por convenio colectivo se podrá ampliar la duración máxima a un año.	Una sola prórroga, siempre que no se haya superado el máximo legal o convencional.	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concierta por tiempo inferior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa.
		Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. Atender la cobertura de una o varias campañas de corta duración del sector agrícola, ganadero y forestal.	Máximo de 90 días en el año natural, excepto las empresas del sector agrario y agroalimentario que podrán utilizar hasta 120 días en el año natural, que no podrán ser utilizados de manera continuada.		
Encadenamiento de contratos art.15.5 ET	Los trabajadores que en un período de 24 meses sean contratados por un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, mediante 2 o más contratos por circunstancias de la producción, por la misma empresa o grupo de empresas, directamente o través de su puesta a disposición por una ETT, para el mismo o diferente puesto de trabajo, adquirirán la condición de trabajadores fijos. También se aplicará en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.				
Contrato para la sustitución de persona trabajadora	ET (art. 15.3) modificado por Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre.	Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo; para completar la jornada reducida de otros trabajadores amparada en causas legales o convencionales; para cobertura temporal de un puesto durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. La contratación tendrá que ser 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 concierta por tiempo inferior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa.

9. PRINCIPALES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Forma	Requisitos de la empresa	Requisitos del trabajador	Especialidades
Por escrito.	Como mínimo el contrato deberá ser igual a la reducción de jornada acordada con el trabajador sustituido (mínimo 25 % máximo 75%), aunque si la jubilación parcial es anticipada el contrato de relevo debe celebrarse a tiempo completo. En los supuestos que se anticipe la jubilación parcial en más de dos años respecto de la edad ordinaria de jubilación, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20 y un 33 por ciento. En los casos de la industria manufacturera, la reducción de jornada debe situarse entre un 25% y un 67%, o del 80% si el contrato de relevo es a jornada completa e indefinido.	Sólo se puede celebrar con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en el caso de la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria. La base de cotización del trabajador relevista 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 caso de incumplimiento por parte del empresario será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial. En el caso de formalizarse un contrato temporal, a su finalización se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio.
Por escrito y especificando con precisión la causa y las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.			Por convenio colectivo de ámbito sectorial, puede modificarse la duración hasta un máximo de un año. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio.
Por escrito, identificando en el contrato los días y las concretas situaciones. No será causa de este contrato los trabajos realizados en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual de la empresa.			A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio. En el último trimestre de cada año se trasladará a la RLT una previsión de estos contratos.
Así mismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado durante más de 18 meses en un período de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.			
Por escrito, especificando el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. Podrá iniciarse como máximo 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida para garantizar el desempeño adecuado del puesto.			El trabajador no tiene derecho a indemnización alguna.

10. FIESTAS LABORALES 2026. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

DÍA	FECHA DE LAS FIESTAS	Andalucía	Aragón	Asturias	Illes Balears	Canarias	Cantabria	Castilla-La Mancha
	Enero							
1	Lunes siguiente a Año Nuevo	*	*	*	*	*	*	*
6	Epifanía del Señor	**	**	**	**	**	**	**
	Febrero							
28	Día de Andalucía	***						
	Marzo							
2	Lunes siguiente al Día de les Illes Balears				***			
19	San José							
20	Fiesta del Eid Fitr.							
	Abril							
2	Jueves Santo	**	**	**	**	**	**	**
3	Viernes Santo	*	*	*	*	*	*	*
6	Lunes de Pascua				***			***
23	San Jorge/ Día de Aragón		***					
23	Fiesta de Castilla y León							
	Mayo							
1	Fiesta del Trabajo	*	*	*	*	*	*	*
2	Fiesta de la Comunidad de Madrid							
27	Fiesta Sacrificio-Eidul Adha							
27	Fiesta Sacrificio-Aid al Adha							
30	Día de Canarias					***		
	Junio							
4	Corpus Christi.							***
9	Día de la Región de Murcia							
9	Día de La Rioja							
24	San Juan							
	Julio							
25	Santiago Apóstol/Día Nacional de Galicia							
28	Día de las Instituciones de Cantabria						***	
	Agosto							
5	Nuestra Señora de África							
15	Asunción de la Virgen	*	*	*	*	*	*	*
	Septiembre							
2	Día de Ceuta							
8	Día de Asturias			***				
8	Día de Extremadura							
11	Fiesta Nacional de Cataluña							
15	La Bien Aparecida						***	
	Octubre							
9	Día de la Comunitat Valenciana							
12	Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*
	Noviembre							
2	Día siguiente a Todos los Santos.	**	**	**		**		**
	Diciembre							
7	Lunes siguiente al Día de la Constitución Española	**	**	**			**	
8	Inmaculada Concepción	*	*	*	*	*	*	*
25	Natividad del Señor	*	*	*	*	*	*	*
26	San Esteban				***			

10. FIESTAS LABORALES 2026. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Castilla y León	Cataluña	Extremadura	Galicia	Com. Madrid	Región de Murcia	C. Foral Navarra	País Vasco	La Rioja	Comunidad Valenciana	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
			**		**	**	**		**		
											***
**		**	**	**	**	**	**	**		**	**
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	***					***	***	***	***		
***											
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
				***							
										***	
											***
					***						
								***			
	***		***						***		
			**				**				
										***	
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
										***	
		***									
	***										
									***		
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
**		**		**		**					
**		**		**	**			**			**
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	***										

10. FIESTAS LABORALES 2026. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

(*) Fiesta Nacional no sustituible.

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

(***) Fiesta de Comunidad Autónoma.

Resolución dede 17 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2026.

En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote, La Graciosa 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 18 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 5 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves; en Lanzarote y La Graciosa: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Volcanes; en Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria.

1. En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 61/2025, de 28 de abril, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2026 (BOC de 5 de mayo de 2025) dispone que: «En las islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote, La Graciosa 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 18 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 5 de octubre, festividad de Nuestra Señora de Guadalupe; en La Palma: el 5 de agosto, festividad de Nuestra Señora de Las Nieves; en Lanzarote y La Graciosa: el 15 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de los Volcanes; en Tenerife: el 2 de febrero, festividad de la Virgen de la Candelaria».

2. En la Comunidad Autónoma de Cataluña, la Orden EMT/66/2025, de 30 de abril, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2026 (DOGC de 6 de mayo de 2025) dispone que: «En el territorio de Arán, la fiesta del día 26 de diciembre (Sant Esteve) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Arán), miércoles.

Los presentes apartados se han elaborado teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 3/2026, de 3 de febrero, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia de Seguridad Social, pues a su elaboración no se han aprobado los Presupuestos Generales del Estado para el año 2026.

© Auren 2026

Laboral

A CORUÑA
lcg@auren.es
+34 981 908 229

ALICANTE
alc@auren.es
+34 965 208 000

BARCELONA
bcn@auren.es
+34 932 155 989

BILBAO
bio@auren.es
+34 946 071 515

CARTAGENA
sjv@auren.es
+34 968 120 382

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
lpa@auren.es
Asesores
+34 928 260 777
Auditores
+34 928 373 506

MADRID
mad@auren.es
+34 912 037 400

MÁLAGA
agp@auren.es
+34 952 127 000

MURCIA
sjv@auren.es
+34 968 231 125

PALMA
pmi@auren.es
Asesores
+34 971 710 047
Auditores
+34 971 725 772

SEVILLA
svq@auren.es
+34 954 286 096

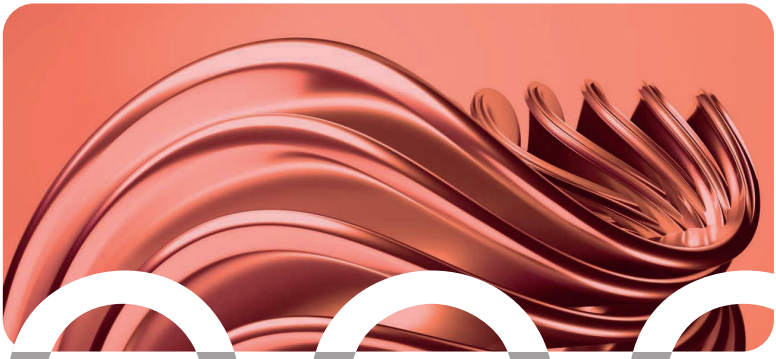
VALENCIA
vlc@auren.es
+34 963 664 050

VALLADOLID
vll@auren.es
+34 983 379 048

VIGO
vgo@auren.es
+34 986 436 922

ZARAGOZA
zaz@auren.es
+34 976 468 010

Member of
Antea
Alliance of independent firms



Laboral

auren.com

2026