

<b>NORMATIVA</b>	<p><i>Resolución de 17/10/2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2026. (BOE de 28/10/2025)</i></p> <p><i>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 06/05/2025)</i></p> <p><i>Orden EMT/208/2025, de 11 de diciembre, por la que se establece el calendario de fiestas locales en Cataluña para el año 2026 (DOGC de 17/12/2025)</i></p> <p><i>Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y artículos 45, 46 y 47 vigentes del R.D. 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.</i>  <i>Estatuto de los Trabajadores/ Convenios Colectivos de aplicación</i></p>	<b>Llama a RGI</b> y solicita asesoramiento sobre la aplicación de la normativa  <b>93 349 80 80</b>
<b>FESTIVOS CATALUÑA 2026</b>  <b>(12 días)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1 de enero</b>, Año Nuevo</li> <li>• <b>6 de enero</b>, Reyes</li> <li>• <b>3 de abril</b>, Viernes Santo</li> <li>• <b>6 de abril</b>, Lunes de Pascua Florida</li> <li>• <b>1 de mayo</b>, Fiesta del Trabajo</li> <li>• <b>24 de junio</b>, San Juan</li> <li>• <b>15 de agosto</b>, Asunción de la Virgen</li> <li>• <b>11 de septiembre</b>, Diada Nacional de Cataluña</li> <li>• <b>12 de octubre</b>, Fiesta Nacional de España</li> <li>• <b>8 de diciembre</b>, Día de la Inmaculada Concepción</li> <li>• <b>25 de diciembre</b>, Navidad</li> <li>• <b>26 de diciembre</b>, San Esteban</li> </ul>	Estos festivos tienen carácter <u>retribuido y no recuperable</u> .  Cuando excepcionalmente, por causas técnicas u organizativas, no puedan disfrutarse los festivos, se compensan o se abonan con un incremento de un 75% del salario normal.  Más <b>info</b> en <b>RGI!</b>
<b>FESTIVOS MUNICIPIO 2026</b>  <b>(2 días)</b>	Además de los 12 días festivos de la Comunidad Autónoma, cada municipio establecerá 2 festivos adicionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Barcelona</b>, 25 de mayo y 24 de septiembre</li> <li>• <b>Badalona</b>, 11 de mayo y 25 de mayo</li> <li>• <b>Dosrius</b>, 25 de mayo y 28 de agosto</li> <li>• <b>Barberà del Vallès</b>, propuesta no formulada</li> <li>• <b>Terrassa</b>, 2 de abril y 6 de julio</li> <li>• <b>Sabadell</b>, 11 de mayo y 7 de septiembre</li> <li>• <b>Premià de Mar</b>, 16 de febrero y 10 de julio</li> <li>• <b>Montcada I Reixac</b>, 25 de mayo y 24 de septiembre</li> </ul>	<b>Solicita</b> en <b>RGI</b> los festivos del municipio de tu centro de trabajo, retribuidos y no recuperables.

## CÓMO ELABORAR EL CALENDARIO

<b>GENERAL</b>	¿Cuándo y dónde?:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Al inicio de cada año, las empresas deben poner <b>a disposición de sus empleados el calendario laboral</b> correspondiente, donde se indican los días festivos, los períodos de cierre de la empresa y a partir del cual se pactan las vacaciones de los trabajadores.</li> <li>○ El calendario de fiestas y vacaciones fijado por cada empresa debe ser puesto a disposición del personal de la misma con, al menos, <b><u>dos meses de antelación</u></b>, y publicado en lugar visible en la empresa.</li> <li>○ El Calendario Laboral es una herramienta útil que permite optimizar los recursos humanos y materiales de cada centro productivo. Para su elaboración, hay que tener en cuenta la normativa en materia laboral y los <b>pactos individuales o colectivos entre empresa y trabajadores</b>.</li> </ul>
<b>CONFECCIÓN CALENDARIO</b>	¿Cómo?:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ En el calendario de 2026, deben venir indicados los festivos nacionales, los de la comunidad autónoma donde se ubique el centro de trabajo y los dos días establecidos para cada municipio.</li> <li>○ Quedarán reflejados también los períodos de vacaciones, sean de la plantilla total (cierre de la empresa), como pactadas individualmente o por departamentos.</li> <li>○ Las horas anuales de trabajo efectivo (suma de todos los días laborables, restados los días de vacaciones del trabajador y los festivos), no pueden exceder de las horas máximas anuales establecidas en cada convenio colectivo. Su exceso se computaría como horas extraordinarias.</li> </ul>
<b>VACACIONES</b>	Reglas para establecerlas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Las vacaciones son un derecho irrenunciable e indisponible para los trabajadores y <b><u>no pueden ser sustituidas</u></b> por una prestación económica.</li> <li>○ Es conveniente que cada empresa lleve un <b><u>registro de las vacaciones</u></b> disfrutadas por cada uno de los trabajadores, sobre todo a efectos de confección del finiquito en caso de extinción de la relación laboral, dado que, en ese momento, es obligatorio abonar al trabajador los días de vacaciones devengados y no disfrutados.</li> <li>○ A grandes rasgos, las vacaciones vienen reguladas por ley, por convenio colectivo y/o por pacto individual entre empresario y trabajador, debiendo consistir, como mínimo, en <b><u>30 días naturales</u></b> por año trabajado. Se deben disfrutar dentro del año natural en que se han generado (<b><u>1 de enero a 31 de diciembre</u></b>).</li> <li>○ Las vacaciones se generan por cada día trabajado, o situaciones asimiladas (baja por IT, etc.), cualquiera que sea la duración del contrato.</li> <li>○ Las vacaciones deben ser fijadas de <b><u>común acuerdo</u></b> entre empresario y trabajador. Normalmente, los convenios colectivos aluden al plazo de disfrute de las vacaciones dentro de un período concreto que suele ser entre junio y septiembre, aunque las empresas, atendiendo a factores productivos u otras causas justificadas, <b><u>pueden establecerlas en un período concreto</u></b>, informando debidamente a los trabajadores.</li> </ul>