

NORMATIVA	<p>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)</p> <p>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)</p> <p>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)</p> <p>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.</p> <p>Estatuto de los Trabajadores/ Convenios Colectivos de aplicación</p>	<p>Llama a RGI y solicita asesoramiento sobre la aplicación de la normativa</p> <p>93 349 80 80</p>
FESTIVOS CATALUÑA 2026 (12 días)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 de enero, Año Nuevo • 6 de enero, Reyes • 3 de abril, Viernes Santo • 6 de abril, Lunes de Pascua Florida • 1 de mayo, Fiesta del Trabajo • 24 de junio, San Juan • 15 de agosto, Asunción de la Virgen • 11 de septiembre, Diada Nacional de Cataluña • 12 de octubre, Fiesta Nacional de España • 8 de diciembre, Día de la Inmaculada Concepción • 25 de diciembre, Navidad • 26 de diciembre, San Esteban 	<p>Estos festivos tienen carácter <u>retribuido y no recuperable</u>.</p> <p>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.</p> <p>Más info en RGI!</p>
FESTIVOS MUNICIPIO 2026 (2 días)	<p>Además de los 12 días festivos de la Comunidad Autónoma, cada municipio establecerá 2 festivos adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barcelona, 25 de mayo y 24 de septiembre • Badalona, 11 de mayo y 25 de mayo • Dosrius, 25 de mayo y 28 de agosto • Barberà del Vallès, propuesta no formulada • Terrassa, 2 de abril y 6 de julio • Sabadell, 11 de mayo y 7 de septiembre • Premià de Mar, 16 de febrero y 10 de julio • Montcada I Reixac, 25 de mayo y 24 de septiembre 	<p>Solicita en RGI los festivos del municipio de tu centro de trabajo, retribuidos y no recuperables.</p>

GENERAL	¿Cuándo y dónde?:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Al inicio de cada año, las empresas deben poner a disposición de sus empleados el calendario laboral 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. ○ El calendario de fiestas y vacaciones fijado por cada empresa debe ser puesto a disposición del personal de la misma con, al menos, <u>dos meses de antelación</u>, y publicado en lugar visible en la empresa. ○ 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 pactos individuales o colectivos entre empresa y trabajadores.
CONFECCIÓN CALENDARIO	¿Cómo?:	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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. ○ Quedarán reflejados también los períodos de vacaciones, sean de la plantilla total (cierre de la empresa), como pactadas individualmente o por departamentos. ○ 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.
VACACIONES	Reglas para establecerlas:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Las vacaciones son un derecho irrenunciable e indisponible para los trabajadores y <u>no pueden ser sustituidas</u> por una prestación económica. ○ Es conveniente que cada empresa lleve un <u>registro de las vacaciones</u> 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. ○ 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 <u>30 días naturales</u> por año trabajado. Se deben disfrutar dentro del año natural en que se han generado (<i>1 de enero a 31 de diciembre</i>). ○ Las vacaciones se generan por cada día trabajado, o situaciones asimiladas (baja por IT, etc.), cualquiera que sea la duración del contrato. ○ Las vacaciones deben ser fijadas de <u>común acuerdo</u> 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, <u>pueden establecerlas en un período concreto</u>, informando debidamente a los trabajadores.