



vademécum laboral

2016



www.auren.com

TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2016

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 añadirles, en su caso, la cotización por horas extras, y a la cuota del empresario la cotización por contingencias profesionales (AT y EP), según disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, modificada por la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

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	En la suspensión del contrato por paternidad, se disfrutarán 13 días más, que se percibirán por pago delegado de la Seguridad Social
Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (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 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
Desplazamientos temporales (ET art. 40.4)		4 días por cada desplazamiento superior a 3 meses	
Cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal (ET art. 37.3.d)			
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) 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
Representación trabajadores (crédito horario):			
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 (L-31/1995 art. 37)	Tiempo necesario		Reuniones: empresario Comité Seguridad e Higiene
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

Duración de la prestación: 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 a cargo	1.087,20
Un hijo/a a cargo	1.242,52
Dos o más hijos a cargo	1.397,83

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 2016

Cuantías mínimas mensuales (en €), por 14 pagas		Con cónyuge a cargo	Con cónyuge no a cargo	Sin cónyuge
Jubilación	con 65 años	784,90	603,50	636,10
	menor de 65 años	735,70	562,30	595,00
Incapacidad permanente	gran invalidez	1.177,40	905,30	954,20
	absoluta o 65 años	784,90	603,50	636,10
Viudedad	con cargas familiares	735,70		
	con 65 años o discapacidad	636,10		
	de 60 a 64 años	595,00		
	menor de 60 años	481,60		
Orfandad absoluta	por beneficiario	194,30		
Favor de familiares	por beneficiario	194,30		
SOVI	vejez, invalidez y viudedad	407,00		

PENSIÓN MENSUAL MÁXIMA: 2.567,28 € (14 pagas)

Pensión mensual máxima Jubilación Activa RDL 5/2013 (50%): 1.283,64 € (14 pagas)

La información contenida en el Vademécum está actualizada hasta el 31/01/2016. Cualquier cambio producido en la legislación aprobado con posterioridad a dicha fecha no se incluye.

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 2016

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.	1.067,40	3.642,00
2	Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	885,30	3.642,00
3	Jefes administrativos y de taller	770,10	3.642,00
4	Ayudantes no titulados	764,40	3.642,00
5	Oficiales administrativos	764,40	3.642,00
6	Subalternos	764,40	3.642,00
7	Auxiliares administrativos	764,40	3.642,00
Cuanía diaria		€/día	€/día
8	Oficiales de 1ª y 2ª	25,48	121,40
9	Oficiales de 3ª y especialistas	25,48	121,40
10	Peones	25,48	121,40
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	25,48	121,40
		Tope mínimo €/+	Tope máximo €/+
Contingencias profesionales para todas las categorías		764,40	3.642,00

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	893,10			
Base mínima con 48 años o más	963,30			
Base máxima de cotización	3.642,00			
Límite con 47 años base inferior a 1.926,60	1.964,70	26,50	29,80	29,30
Límite con 48 años o más	1.964,70			

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 2015 y administradores sociales DA27 LGSS cotizarán en 2016 por base mínima grupo 1 Régimen general - 1067,40 € -

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	2013	2014	2015	2016
Diario	21,51 €	21,51 €	21,62 €	21,84 €
Mensual	645,30 €	645,30 €	648,60 €	655,20 €
Anual	9.034,20 €	9.034,20 €	9.080,40 €	9.172,80 €

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM): 532,51 € mensuales

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	20	Antes de la vía ejecutiva	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 2016 el interés legal está fijado en un 3,00%.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Modalidad	Norma legal	Objeto	Duración	Prórroga	Período de prueba	Forma	Requisitos de la empresa	Requisitos del trabajador	Especialidades
Indefinido	Et (art. 15) Ley 3/2012, de 6 de julio	Prestación de un trabajo retribuido íntegramente 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 demás de ese número	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 meses desde el 12-2-2012 y de 45 días de salario por año trabajado antes del 12-2-2012
Indefinido de apoyo a los emprendedores para jóvenes entre 16 y 30 años, y mayores de 30 años, y mayores de 45 años	Ley 3/2012, de 6 de julio, Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre	Prestación de un trabajo retribuido íntegramente a tiempo completo o tiempo parcial. Esta modalidad de contratación podrá realizarse hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%	Indefinida	No	Se dará 1 año en todo caso. No podrá establecerse período de prueba si se han realizado las mismas funciones con anterioridad en la misma empresa bajo cualquier modalidad de contratación.	Por escrito en modelo oficial	tener menos de 50 trabajadores. No haber adoptado decisiones extintivas de los seis meses anteriores a la celebración del contrato. La limitación afectará a las extinciones posteriores a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y con la Ley 16/2013 (con AT)	Estar inscrito en la Oficina de empleo, en el caso de aplicación de las bonificaciones / No figura en la misma empresa en los 24 meses previos / No temporal en la misma empresa en los 3 meses previos (salvo desahucio improcedente o colectivo)	Jóvenes fiscales art. 43 LIR. Bonificaciones SS jóvenes, 1 a 30 años y mayores 45 años. En contratos a tiempo parcial proporcionales a jornada de trabajo pactada. Si no se mantiene desde la fecha de inicio 3 años el contrato de trabajo, se procederá al reintegro de la indemnización. Se deberá mantener el nivel de empleo en la empresa a lo largo de la contratación al menos un año
Prácticas	Et (art. 11) según redacción de la Ley 63/97, de 26 de diciembre, y Ley 14/2011, de 17 de septiembre, Ley 10/2012, de 27 de marzo, Real Decreto 486/98, de 27 de marzo, Ley 35/2010, de 17 de septiembre	Obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios cursados	No inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Se computan los períodos trabajados en prácticas en otras empresas	Por períodos no inferiores a 2 meses, ni superiores al máximo de 2 años con el límite de dos prórrogas	Salvo lo dispuesto en convenio, no podrá ser superior a un mes para titulados de grado o medio y a dos meses para titulados de grado superior	Por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, el puesto de trabajo que va a desempeñar	Ningún trabajador podrá estar contratado en la misma o distinta empresa en virtud de la misma titulación	Estar en posesión de título universitario o de formación profesional de grado o superior o de un título oficialmente reconocido como equivalente de acuerdo con el sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, y que no hayan transcurrido más de 5 años desde su obtención, o de 7 años cuando se concierte con un discapacitado. Si el trabajador es menor de edad, no se computa la 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 la correspondiente al trabajador con convenio para el mismo puesto de trabajo. Si al término del contrato el trabajador continúa en la empresa, no podrá concentrarse un nuevo período de prueba y se computará la duración de las prácticas o efectos de antigüedad.
Formación y aprendizaje	Et (art. 11), según redacción de la Ley 14/2011, de 17 de septiembre, Ley 10/2012, de 27 de marzo, Real Decreto 1529/12, de 8 de noviembre, Art.3 del RD 1/2013, de 25 de enero	Adquisición de formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de un oficio, profesión u ocupación con un nivel de cualificación	No inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Si por convenio se establezcan excepciones (maternidad, etc.) interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes	Hasta 2 prórrogas con un límite de 2 años para cada una de ellas	Podrá establecerse hasta un máximo de 2 meses	Por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, el puesto de trabajo que va a desempeñar	Explicada la duración máxima del contrato de formación y el período de prueba, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional. No se podrán celebrar contratos que tengan por objeto la cualificación para 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 (menores de 20 años si se trata de formación profesional) que se sitúe por debajo del 15% que concierne al nuevo contrato con anterioridad o formación para conseguir un contrato en prácticas. No habrá límite de edad para celebrar contratos que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses	El trabajador deberá recibir formación en un centro formativo reconocido por el Sistema Educativo, o de un curso de formación profesional de prácticas y personal docente. 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% durante el segundo año y la jornada máxima convenida o legal 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 50% en preparación al tiempo trabajado
Tiempo parcial	Et (art. 12) según redacción de la Ley 15/1998, de 27 de noviembre, modificado por la Ley 1/2000, de 9 de julio, y por la Ley 3/2012, de 6 de julio, Ley 3/2012, de 6 de julio, Ley 3/2012, de 10 de febrero, RD 16/2013	En el contrato deberá figurar un número de horas ordinarias al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución en el convenio colectivo. No podrán realizarse horas extraordinarias, se podrán realizar hasta un máximo de 3 horas que no excederán el 30% de las pactadas en el contrato	Por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el contrato para la formación	Si es temporal, las establecidas para la modalidad sujeta a perpetuidad	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 pactadas. Para los contratos temporales, a su vez, podrá incrementarse hasta el 80% de las horas pactadas. El trabajador podrá percibir una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, a tiempo completo en la conversión, trabajo a tiempo completo en la conversión para el trabajador
Fijo-Discontinuo	Et (art. 15.8) según redacción de la Ley 12/2001, de 9 de julio, Ley 43/2006, de 29 de diciembre	Realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, y que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa	Indefinida	No	El mismo que para el contrato indefinido	Por escrito			En el caso de cese del trabajador el empresario deberá sustituirlo en el plazo de 15 días. En el caso de contrato temporal, a su finalización se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio.
De relevo	RD 1132/2002, de 31 de octubre, Ley 35/2010, de 17 de septiembre, Ley 3/2012, de 6 de julio, Ley 43/2006, de 29 de diciembre, RD 1/2013, de 10 de febrero	Sustitución de jornada dejada vacante por el trabajador sustituido, para acceder a la jubilación parcial	Indefinida o ligada a la edad de jubilación, aunque podrá pactarse si el trabajador jubilado continúa en la empresa	No	El mismo que para el contrato indefinido	Por escrito			A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio. Si el contrato supera el año, ambos partes deben comunicar la finalización del contrato con 15 días de antelación.
Obra o servicio determinado	Et (art. 15) modificado por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre, RD 3/2012, de 10 de febrero, RD 16/2013, de 20 de diciembre	Realización de una obra o servicio determinado, o de un proyecto de obra o servicio, en principio de duración incierta	Hasta la terminación de la obra o servicio, o la finalización del proyecto de obra o servicio. No podrán 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 concluye 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	Como mínimo el contrato deberá ser celebrado con el trabajador sustituto (máximo 25% máximo 50%), aunque podrá celebrarse a tiempo completo	Estar inscrito como desempleado en la Oficina de empleo, en el caso de aplicación de las bonificaciones / No figura en la misma empresa en los 24 meses previos (salvo desahucio improcedente o colectivo)	Por convenio colectivo podrá modificarse la duración máxima del contrato y del período. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio
Eventual por circunstancias de la producción	Et (art. 15) modificado por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, Real Decreto 2720/98, de 18 de diciembre, Ley 3/2012, de 10 de febrero, RD 16/2013, de 20 de diciembre	Atender a las circunstancias 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, siempre que no se sobrepase la duración máxima legal	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concluye 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 4 semanas y si es a tiempo parcial. Deberá constar con claridad la causa o circunstancias que justifique la duración y el trabajo a desarrollar.			Por convenio colectivo podrá modificarse la duración máxima del contrato y del período. A la finalización del contrato se indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio
Encadenamiento de contratos	Quedarán excluidos del cómputo del plazo de 30 meses y del período de 30 meses y del período de 24 meses y del período de 18 de diciembre modificado por RD 16/2013, de 20 de diciembre	Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, la contratación temporal, que sirva por la misma jornada que la del trabajador sustituido	Hasta la incorporación del trabajador sustituido	No	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concluye 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			
De interinidad	Et (art. 15) RD 2720/98, de 18 de diciembre modificado por RD 16/2013, de 20 de diciembre	Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, la contratación temporal, que sirva por la misma jornada que la del trabajador sustituido	Hasta la incorporación del trabajador sustituido	No	El mismo que para el contrato indefinido. Si el contrato se concluye 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 2016. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

FECHA DE LAS FIESTAS	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Cantabria	Canarias	Castilla-La Mancha	Castilla y León	Cataluña	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ciudad A. de Ceuta	Ciudad A. de Melilla
Enero																			
1 Año Nuevo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6 Epifanía del Señor	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Febrero																			
29 Día de Andalucía	***																		
Marzo																			
1 Día de las Islas Baleares				***															
19 San José										**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
24 Jueves Santo	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
25 Viernes Santo	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
28 Lunes de Pascua				***					***	***	*	*	*	***	***	***	***	*	*
Abril																			
23 San Jorge - Día de Aragón		***						***											
23 Fiesta de Castilla y León								***											
Mayo																			
2 Lunes siguiente a la Fiesta del Trabajo	**	**	**	**	**	**		**	***	**	**	***	**						
16 Lunes de Pascua Granada								**	***										
17 Día de las Letras Gallegas																			
26 Fiesta del Corpus Christi							***												
30 Día de Canarias						***	***												
31 Día de la Región de Castilla-La Mancha							***												
Junio																			
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																			
15 Asunción de la Virgen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Septiembre																			
2 Día de la Ciudad Autónoma de Ceuta																		***	
8 Día de Asturias																			
8 Día de Extremadura																			
12 Fiesta del Sacrificio (Ala El Kebir)																			
12 Festividad de la Pascua del Sacrificio (Ertul Adha)																			
15 Festividad de la Bien Aparecida					***														***
Octubre																			
7 80º Aniversario del primer Gobierno Vasco																			
12 Fiesta Nacional de España	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	***	*	*	*
Noviembre																			
1 Todos los Santos	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Diciembre																			
6 Día de la Constitución Española	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8 La Inmaculada Concepción	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
26 Lunes siguiente a la Natividad del Señor-San Esteban	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**

(*) Fiesta Nacional no sufragable. (**) Fiesta Nacional respecto de la que no se ha ejercido la facultad de sufragación. (***) Fiesta de Comunidad Autónoma. En la Comunidad Autónoma de Canarias el Decreto 313/2015, de 4 de agosto, por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2016 (B.O.C. de 14.08.2015) dispone: 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: el 24 de septiembre, Nuestra Señora de los Reyes; en Fuerteventura: 16 de septiembre, Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, Nuestra Señora de Guadalupe; en Lanzarote: el 15 de septiembre, Nuestra Señora de los Dolores; en La Palma: el 5 de agosto, Nuestra Señora de las Nieves; en Tenerife: el 2 de febrero, Virgen de la Candelaria.