

FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA Y DE ÁMBITO LOCAL PARA EL AÑO 2016

Las **festividades laborales** que, junto a las **dos fiestas locales**, deberán ser tenidas en cuenta para la elaboración del preceptivo **calendario laboral**, para el próximo año, son:

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

1 de enero	Año Nuevo.
6 de enero	Epifanía del Señor.
24 de marzo	Jueves Santo.
25 de marzo	Viernes Santo.
28 de marzo	Lunes de Pascua de Resurrección.
25 de julio	Santiago Apóstol.
15 de agosto	Asunción de la Virgen.
7 de octubre	80 aniversario del primer Gobierno Vasco.
12 de octubre	Fiesta Nacional.
1 de noviembre	Todos los Santos.
6 de diciembre	La Constitución.
8 de diciembre	Inmaculada Concepción.

DE ÁMBITO LOCAL

Para todo el **Territorio Histórico de Bizkaia**: 4 de julio, **San Valentín de Berrio-Otxoa**.

Para **Bilbao**: 26 de agosto, **Viernes de la Semana Grande**.

Abadiño	3 de febrero	Bedia	24 de junio
Abanto Zierbena	30 de junio	Berango	4 de agosto
Ajangiz	5 de mayo	Bermeo	8 de septiembre
Alonsotegi	24 de agosto	Berriatua	9 de mayo
Amorebieta-Etxano	16 de julio	Berriz	29 de junio
Amoroto	5 de julio	Busturia	26 de julio
Arakaldo	18 de julio	Derio	16 de mayo
Arantzazu	29 de junio	Dima	29 de junio
Areatza	24 de agosto	Durango	13 de octubre
Arrankudiaga	11 de noviembre	Ea	24 de junio
Arratzu	21 de diciembre	Elantxobe	29 de junio
Arrieta	11 de noviembre	Elorrio	29 de julio
Arrigorriaga	22 de julio	Erandio	26 de mayo
Artea	8 de septiembre	Ereño	29 de septiembre
Artzentales	2 de septiembre	Ermua	27 de julio
Atxondo	29 de junio	Errigoiti	13 de junio
Aulesti	24 de junio	Etxebarri	26 de diciembre
Bakio	29 de septiembre	Etxebarria	30 de noviembre
Balmaseda	24 de octubre	Forua	11 de noviembre
Barakaldo	16 de julio	Fruiz	10 de agosto
Barrika	24 de junio	Galdakao	14 de septiembre
Basauri	13 de octubre	Galdames	29 de junio

Gamiz-Fika	11 de noviembre	Mundaka	29 de junio
Garai	26 de junio	Mungia	29 de junio
Gatika	25 de abril	Munitibar-Arbatzegi Gerrickaitz	29 de junio
Gautegiz de Arteaga	26 de enero	Murueta	8 de septiembre
Gernika-Lumo	16 de agosto	Muskiz	24 de junio
Getxo	10 de agosto	Muxika	31 de octubre
Gizaburuaga	8 de septiembre	Nabarniz	8 de septiembre
Gordexola	26 de septiembre	Ondarroa	17 de agosto
Gorliz	5 de agosto	Orozko	2 de septiembre
Güeñes	10 de agosto	Ortuella	18 de mayo
Ibarrangelu	26 de mayo	Otxandio	18 de julio
Igorre	13 de junio	Plentzia	22 de julio
Ispaster	26 de julio	Portugalete	16 de agosto
Iurreta	29 de septiembre	Santurtzi	16 de julio
Izurtza	8 de septiembre	Sestao	29 de junio
Valle de Carranza	29 de septiembre	Sondika	24 de junio
Kortezubi	26 de julio	Sopelana	29 de junio
Lanestosa	5 de agosto	Sopuerta	26 de julio
Larrabetzu	29 de septiembre	Sukarrieta	30 de noviembre
Laukiz	29 de septiembre	Trucios-Turtzioz	29 de junio
Leioa	24 de junio	Ubide	24 de junio
Lekeitio	2 de septiembre	Ugao-Miraballes	8 de septiembre
Lemoa	8 de septiembre	Urduliz	8 de septiembre
Lemoiz	17 de octubre	Urduña-Orduña	9 de mayo
Lezama	8 de septiembre	Valle de Trápaga-Trapagaran	8 de agosto
Loiu	29 de junio	Zaldibar	8 de julio
Mallabia	10 de febrero	Zalla	3 de octubre
Mañaria	21 de octubre	Zamudio	11 de noviembre
Markina-Xemein	29 de septiembre	Zarátamo	10 de agosto
Maruri-Jatabe	10 de agosto	Zeanuri	16 de agosto
Mendata	29 de septiembre	Zeberio	2 de septiembre
Mendexa	1 de agosto	Zierbena	17 de octubre
Meñaka	16 de agosto	Ziortza-Bolibar	24 de junio
Morga	26 de julio		

Las antedichas doce fiestas, las dos fiestas locales de cada municipio y todos los domingos del año, serán inhábiles para el trabajo, retribuidas y no recuperables, es decir, son días en los que, con carácter general, no se debe trabajar y, no obstante, se tiene derecho a retribución.

El calendario laboral (documento que contiene la jornada anual y la distribución de los días laborales, festivos, descansos y otros días inhábiles) se expondrá, con carácter obligatorio, en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El cumplimiento de dichos días festivos es obligatorio -excepto en determinadas actividades- puesto que no se trata del derecho a descansar en 14 días anuales cualesquiera, sino en días concretos en razón de la conmemoración que se celebra, pero cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no pudiese disfrutarse el día de fiesta que corresponda, la empresa deberá permitir un descanso compensatorio, o abonar el importe de las horas trabajadas el día festivo, incrementadas en un 75%, como mínimo. La transgresión de las normas en esta materia constituye una infracción grave en materia laboral, que puede ser sancionada hasta con 6.250 euros de multa.

Si un día festivo coincide con un día de descanso del trabajador, el empresario no está obligado a trasladar dicho festivo o a dar un descanso adicional por no disfrutarlo.

Respecto a la jornada laboral, les recordamos lo siguiente:

- La duración máxima de la jornada ordinaria laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio *-en cómputo anual-* o inferior, si así se estableciera en los Convenios Colectivos o contratos de trabajo.
- Mediante Convenio Colectivo, o por acuerdo con los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso no inferior a quince minutos ("*tiempo de bocadillo*"). Tal descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando, por Convenio Colectivo o contrato de trabajo, así esté establecido, o se establezca. Para los menores de dieciocho años el descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá otorgarse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.
- El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que, por Convenio Colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores, se determine otra distribución del tiempo de trabajo diario, debiéndose respetar, en todo caso, el descanso entre jornadas. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.
- El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.
- El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajos nocturnos (entre las 22 y las 6 horas) deberá informar de ello a la Autoridad Laboral. La jornada de los trabajadores nocturnos, no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Tales trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
- Los menores de dieciocho años no podrán efectuar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo (se incluirá, en su caso, el tiempo dedicado a la formación). Tampoco podrán trabajar en horas nocturnas.

CALENDARIO LABORAL

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, que comprenderá tanto el horario de trabajo como la distribución anual de los días laborables, festivos, descansos semanales o entre jornadas y días inhábiles, y deberá exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo (*Se adjunta hoja-modelo que, a tal fin, puede ser utilizada por esa empresa*).

Los representantes de los trabajadores, en su caso, deberán ser consultados por el empresario y emitirán informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

HORAS EXTRAORDINARIAS

El número máximo de horas extraordinarias a realizar, con carácter general, no podrá superar las ochenta al año (algunos Convenios limitan aún más este número e, incluso, las suprimen) -excepto cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes-. La empresa deberá registrar, diariamente, cada una de las horas extras efectuadas, entregar al trabajador copia del resumen de la totalización de los partes diarios en el período fijado para el abono de las retribuciones y comunicárselas, mensualmente, a los representantes de los trabajadores. Los trabajadores contratados "*a tiempo parcial*" podrán realizar las denominadas horas complementarias, de acuerdo con su regulación específica.

CALENDARIO DE VACACIONES

Además del calendario laboral, debe confeccionarse, al menos, dos meses antes del comienzo de las mismas (o incluso con más tiempo, si así lo estableciera el Convenio Colectivo aplicable), un calendario vacacional, suscrito por las partes, que deberá exponerse para conocimiento de todo el personal. En el supuesto de que el Convenio Colectivo aplicable al sector fijase el periodo de vacaciones anuales en días naturales, se entienden comprendidos, además de los laborables, tanto los días festivos como los sábados y domingos. A efectos del devengo de las vacaciones se consideran como trabajo efectivo las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Si la incapacidad temporal deriva del embarazo, parto o lactancia natural, o el trabajador se encuentra disfrutando su permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar este período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

No podrán imponerse sanciones a los trabajadores que impliquen la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador. El derecho a vacaciones es irrenunciable, y no es sustituible por compensación económica, salvo que la relación laboral se extinga con anterioridad a su disfrute.

EXTERNALIZAR los servicios profesionales de la ASESORÍA LABORAL y de SEGURIDAD SOCIAL, es una forma de reducir costos fijos más elevados y clave para dirigir con eficiencia su empresa. Sus amigos empresarios o profesionales que no son aún clientes de nuestra Asesoría pueden beneficiarse de esta información si Ud. se la facilita. Cuénteselo. Le quedarán muy agradecidos cuando nos conozcan. Gracias.

Bilbao, noviembre de 2015