

CALENDARIO OFICIAL DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO PARA EL AÑO 2024

- Tendrán la consideración de días inhábiles en el País Vasco a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, durante el año 2024, todos los domingos del año y las festividades de:

1 de enero, Año Nuevo

6 de enero, Epifanía del Señor

28 de marzo, Jueves Santo

29 de marzo, Viernes Santo

1 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección

1 de mayo, Fiesta del Trabajador

25 de julio, Santiago Apóstol

15 de agosto, Asunción de la Virgen

12 de octubre, Fiesta Nacional

1 de noviembre, Todos los Santos

6 de diciembre, Día de la Constitución

25 de diciembre, Natividad del Señor

CALENDARIO DE LAS FIESTAS LOCALES Y DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA PARA EL AÑO 2024

- Las **dos fiestas de ámbito local**, retribuidas y no recuperables para el año 2024, que tienen la consideración de días inhábiles a efectos laborales, en el Territorio Histórico de Bizkaia son:

Para **todo el Territorio Histórico de Bizkaia**: **31 de julio, San Ignacio de Loyola**

Para cada uno de los **municipios** del Territorio Histórico de Bizkaia:

Abadiño: 15 de mayo

Abanto Zierbena: 1 de julio

Ajangiz: 9 de mayo

Alonsotegi: 6 de septiembre

Amorebieta-Etxano: 16 de julio

Amoroto: 4 de julio

Arakaldo: 18 de julio

Arantzazu: 28 de junio

Areatza: 24 de agosto

Arrankudiaga-Zollo: 11 de
noviembre

Arratzu: 21 de mayo

Arrieta: 11 de noviembre

Arrigorriaga: 22 de julio

Artea: 6 de septiembre

Artzentales: 2 de septiembre

Atxondo: 29 de junio

Aulesti: 24 de junio

Bakio: 19 de marzo

Balmaseda: 23 de octubre

Barakaldo: 16 de julio

Barrika: 24 de junio

Basauri: 14 de octubre

Bedia: 24 de junio

Berango: 26 de julio

Bermeo: 9 de septiembre

Berriatua: 9 de mayo

Berriz: 2 de julio

Bilbao: 23 de agosto (Viernes de la Semana Grande)

Busturia: 26 de julio

Derio: 15 de mayo

Dima: 1 de julio

Durango: 14 de octubre

Ea: 24 de junio

Elantxobe: 29 de junio

Elorrio: 4 de julio

Erandio: 12 de agosto

Ereño: 30 de septiembre

Ermua: 27 de julio

Errigoiti: 13 de junio

Etxebarri: 26 de diciembre

Etxebarria: 26 de julio

Forua: 11 de noviembre

Fruiz: 6 de agosto

Galdakao: 16 de septiembre

Galdames: 2 de septiembre

Gamiz-Fika: 11 de noviembre

Garai: 26 de julio

Gatika: 25 de abril

Gautegiz-Arteaga: 26 de enero

Gernika-Lumo: 16 de agosto

Getxo: 24 de septiembre

Gizaburuaga: 9 de septiembre

Gordexola: 26 de septiembre

Gorliz: 5 de agosto

Güeñes: 10 de agosto

Ibarrangelu: 30 de mayo

Igorre: 13 de junio

Ispaster: 26 de julio

Iurreta: 30 de septiembre

Izurtza: 9 de septiembre

Karrantza Harana-Valle de Carranza: 18 de septiembre

Kortezubi: 26 de julio

Lanestosa: 5 de agosto

Larrabetzu: 15 de mayo

Laukiz: 30 de septiembre

Leioa: 24 de junio

Lekeitio: 2 de septiembre

Lemoa: 2 de septiembre

Lemoiz: 17 de octubre

Lezama: 9 de septiembre

Loiu: 1 de julio

Mallabia: 14 de febrero

Mañaria: 21 de octubre

Markina-Xemein: 16 de julio

Maruri-Jatabe: 13 de septiembre

Mendata: 15 de mayo

Mendexa: 1 de agosto

Meñaka: 16 de agosto

Morga: 26 de julio

Mundaka: 25 de noviembre

Mungia: 18 de enero

Munitibar Arbatzegi-Gerrikaitz: 22 de enero

Muruetta: 9 de septiembre

Muskiz: 24 de junio

Muxika: 28 de octubre

Nabarniz: 9 de septiembre

Ondarroa: 17 de agosto

Orozko: 2 de septiembre

Ortuella: 17 de mayo

Otxandio: 18 de julio

Plentzia: 22 de julio

Portugalete: 16 de agosto

Santurtzi: 16 de julio

Sestao: 29 de junio

Sondika: 24 de junio

Sopela: 16 de julio

Sopuerta: 26 de julio

Sukarrieta: 30 de noviembre

Trucíos-Turtzioz: 16 de agosto

Ubide: 25 de junio

Ugao-Miraballes: 9 de septiembre

Urduiz: 9 de septiembre

Urduña-Orduña: 8 de mayo

Valle de Trápaga-Trapagaran: 6 de agosto

Zaldibar: 5 de julio

Zalla: 7 de octubre

Zamudio: 11 de noviembre

Zaratamo: 10 de agosto

Zeanuri: 15 de mayo

Zeberio: 2 de septiembre

Zierbena: 15 de octubre

Ziortza-Bolibar: 24 de junio

El cumplimiento de los días festivos es obligatorio -excepto en determinadas actividades- puesto que no se trata del derecho a descansar en 14 días anuales cualquiera, sino en días concretos en razón de la conmemoración que se celebra. Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no pudiere 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 haberlo disfrutado.

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.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar, como mínimo, 12 horas.
- 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.
- En las relaciones laborales que superen las cuatro semanas de duración, el empresario deberá informar por escrito al trabajador acerca de la duración y la distribución de su jornada de trabajo. Se entiende cumplida dicha aplicación cuando tales informaciones figuren ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

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 realizasen 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.

Está prohibida la realización de horas extraordinarias por los trabajadores contratados a “tiempo parcial”, no obstante, podrán realizar las denominadas horas complementarias, de acuerdo con su regulación específica.

TRABAJO A TURNOS

Se considera trabajo a turnos, toda forma de organización de trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, lo que implica para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas (art. 36.3, del Estatuto de los Trabajadores).

Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, se puede reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general los días inmediatamente siguientes.

Cuando según las previsiones de la empresa un tercio de la jornada anual de los trabajadores a turnos se realice en horario nocturno, estos deben ser considerados a todos los efectos como trabajadores nocturnos.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo a turnos, debe tenerse en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador debe estar en el de la noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

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.

Bilbao, octubre de 2023

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22014 *Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2024.*

Vista la relación de fiestas laborales para el año 2024 remitida al Ministerio de Trabajo y Economía Social por las diecisiete comunidades autónomas y por las ciudades de Ceuta y Melilla,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45.4 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, según redacción dada al mismo por el Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre, las diecisiete comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla han remitido al Ministerio de Trabajo y Economía Social la relación de fiestas laborales para el año 2024.

Segundo.

La remisión de la relación de fiestas laborales a que se ha hecho referencia tiene por objeto dar publicidad a las mismas mediante su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», conforme a lo dispuesto en el mencionado artículo 45.4 del Real Decreto 2001/1983.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

Fundamentos de Derecho

Primero.

El artículo 45.1 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, enumera las fiestas laborales de ámbito nacional, de carácter retribuido y no recuperable, distinguiendo entre las señaladas en los apartados a), b) y c), que tienen el carácter de nacional no sustituibles por las comunidades autónomas, y las reflejadas en el apartado d), respecto de las cuales las comunidades autónomas pueden optar entre la celebración en su territorio de dichas fiestas o su sustitución por otras que, por tradición, les sean propias.

Segundo.

Entre las facultades reconocidas a las comunidades autónomas en el artículo 45.3 del Real Decreto 2001/1983, se encuentra también la posibilidad de sustituir el descanso del lunes siguiente a las fiestas nacionales que coinciden en domingo por la incorporación a la relación de fiestas de la comunidad autónoma de otras que les sean tradicionales, así como la opción entre la celebración de la fiesta de san José o la de Santiago Apóstol en su correspondiente territorio.

Asimismo, el apartado 2 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, faculta en su último párrafo a aquellas comunidades autónomas que no pudieran establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas

nacionales para añadir, en el año que así ocurra, una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

Tercero.

La Dirección General de Trabajo es competente para disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la relación de fiestas laborales comunicadas, de conformidad con lo previsto en el reiterado artículo 45.4 del Real Decreto 2001/1983, y en el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo, con la finalidad de facilitar el general conocimiento en todo el territorio nacional del conjunto de las fiestas laborales, de tal forma que junto con la publicación de las fiestas de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla se transcriban también las fiestas laborales de ámbito nacional de carácter permanente que figuran en el reiterado precepto.

Cuarto.

Además de las doce fiestas resultantes por aplicación de los anteriores apartados, y en desarrollo del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores citado anteriormente, el artículo 46 del Real Decreto 2001/1983 establece que serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición sean propias en cada municipio, las cuales se publicarán en el boletín oficial de la comunidad autónoma o, en su caso, en el boletín oficial de la provincia correspondiente.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,
Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Disponer la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la relación de fiestas laborales para el año 2024 de ámbito nacional, de comunidad autónoma y de las ciudades de Ceuta y Melilla que figuran como anexo de esta resolución.

Madrid, 23 de octubre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ANEXO

Año 2024

Fecha de las fiestas	Comunidades Autónomas																		
	Andalucía	Aragón	Asturias	Illes Balears	Canarias (1)	Cantabria	Castilla-La Mancha	Castilla y León	Cataluña (2)	Extremadura	Galicia	Com. Madrid	Región Murcia	C. Foral Navarra	País Vasco	La Rioja	Comunitat Valenciana (3)	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
Enero																			
1 Año Nuevo.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6 Epifanía del Señor.	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
Febrero																			
13 Martes de Carnaval.										***									
28 Día de Andalucía.	***																		
Marzo																			
1 Día de les Illes Balears.				***															
19 San José.													**				**		
28 Jueves Santo.	**	**	**	**	**	**	**	**		**	**	**	**	**	**	**		**	**
29 Viernes Santo.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Abril																			
1 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.												***							
17 Día de las Letras Gallegas.											***								
30 Día de Canarias.					***														
30 Corpus Christi.							***												
31 Día de Castilla-La Mancha.							***												

Fecha de las fiestas	Comunidades Autónomas																		
	Andalucía	Aragón	Asturias	Illes Balears	Canarias (1)	Cantabria	Castilla-La Mancha	Castilla y León	Cataluña (2)	Extremadura	Galicia	Com. Madrid	Región Murcia	C. Foral Navarra	País Vasco	La Rioja	Comunitat Valenciana (3)	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
Junio																			
10 Lunes siguiente al Día de La Rioja.																***			
17 Fiesta del Sacrificio-Eidul Adha.																		***	
17 Fiesta del Sacrificio-Aid Al Adha.																			***
24 San Juan.									***								***		
Julio																			
25 Santiago Apóstol/Día Nacional de Galicia.						**					**	**		**	**				
Agosto																			
5 Nuestra Señora de África.																		***	
15 Asunción de la Virgen.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Septiembre																			
9 Lunes siguiente al Día de Asturias.			***																
11 Fiesta Nacional de Cataluña.									***										
Octubre																			
9 Día de la Comunitat Valenciana.																	***		
12 Fiesta Nacional de España.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Noviembre																			
1 Todos los Santos.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Diciembre																			
6 Día de la Constitución Española.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9 Lunes siguiente a la Inmaculada Concepción.	**	**	**					**		**			**						**
25 Natividad del Señor.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
26 San Esteban.									***										

Códigos de las fiestas:

Fiesta Nacional no sustituible (*).

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

Fiesta de Comunidad Autónoma (***)

Notas aclaratorias:

1. En la Comunidad Autónoma de Canarias, el Decreto 363/2023, de 11 de septiembre, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2024, y se abre plazo para fijar las fiestas locales (BOC de 18 de septiembre de 2023) 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 20 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 9 de septiembre, lunes posterior a la festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 7 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 16 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/153/2023, de 29 de mayo, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2024 (DOGC de 13 de junio de 2023) dispone que: «En el territorio de Arán, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Arán), lunes».

Asimismo, dispone que: «De las trece fiestas mencionadas en el apartado a) [las transcritas en el cuadro precedente] habrá una, a escoger entre el 6 de enero, el 1 de abril, el 24 de junio y el 26 de diciembre, que tendrá el carácter, de recuperable. Las otras doce serán de carácter retribuido y no recuperable».

3. En la Comunitat Valenciana, el Decreto 164/2023, de 29 de septiembre, del Consell, por el que se determina el calendario laboral de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana para el año 2024 (DOGV de 4 de octubre de 2023) dispone que: «[...] Con carácter retribuido y recuperable se establece la siguiente fiesta: 24 de junio, San Juan».