

CALENDARIO OFICIAL DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO PARA EL AÑO 2026

- Relación de los 12 días festivos que, además de los domingos, tendrán la consideración de inhábiles a efectos laborales, durante el año 2026, en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

1 de enero, Año Nuevo

6 de enero, Epifanía del Señor

19 de marzo, San José

2 de abril, Jueves Santo

3 de abril, Viernes Santo

6 de abril, Lunes de Pascua de Resurrección

1 de mayo, Fiesta del Trabajo

25 de julio, Santiago Apóstol

15 de agosto, Asunción de la Virgen

12 de octubre, Fiesta Nacional de España

8 de diciembre, Inmaculada Concepción

25 de diciembre, Natividad del Señor

CALENDARIO DE LAS FIESTAS LOCALES Y DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA PARA EL AÑO 2026

- Las Festividades de ámbito local, inhábiles para el trabajo, retribuidas y no recuperables, serán en 2026:

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

Para **cada Municipio** del Territorio Histórico de Bizkaia:

Abadiño: 15 de mayo

Abanto y Ciérvana: 15 de junio

Ajangiz: 14 de mayo

Alonsotegi: 2 de septiembre

Amorebieta-Etxano: 16 de julio

Amoroto: 3 de julio

Arakaldo: 18 de julio

Arantzazu: 29 de junio

Areatza: 24 de agosto

Arrankudiaga-Zollo: 29 de junio

Arratzu: 21 de diciembre

Arrieta: 11 de noviembre

Arrigorriaga: 22 de julio

Arteaga: 8 de septiembre

Artzentales: 2 de septiembre

Atxondo: 29 de junio

Aulesti: 24 de junio

Bakio: 29 de septiembre

Balmaseda: 23 de octubre

Barakaldo: 16 de julio

Barrika: 24 de junio

Basauri: 13 de octubre

Bedia: 24 de junio

Berango: 27 de julio

Bermeo: 8 de septiembre

Berriatua: 29 de junio

Berriz: 29 de junio

Bilbao: 21 de agosto (Viernes de la Semana Grande)

Busturia: 10 de julio

Derio: 15 de mayo

Dima: 29 de junio

Durango: 13 de octubre

Ea: 24 de junio

Elantxobe: 29 de junio

Elorrio: 7 de septiembre

Erandio: 28 de agosto

Ereño: 29 de septiembre

Ermua: 27 de julio
Errigoiti: 24 de agosto
Etxebarri: 28 de diciembre
Etxebarria: 30 de noviembre
Forua: 11 de noviembre
Fruiz: 6 de agosto
Galdakao: 14 de septiembre
Galdames: 29 de junio
Gamiz-Fika: 30 de noviembre
Garai: 24 de junio
Gatika: 24 de agosto
Gautegiz-Arteaga: 26 de enero
Gernika-Lumo: 29 de junio
Getxo: 24 de septiembre
Gizaburuaga: 8 de septiembre
Gordexola: 28 de septiembre
Gorliz: 5 de agosto
Güeñes: 10 de agosto
Ibarrangelu: 4 de junio
Igorre: 12 de junio
Ispaster: 29 de septiembre
Iurreta: 29 de septiembre
Izurtza: 8 de septiembre
Kortezubi: 27 de julio
Lanestosa: 5 de agosto
Larrabetzu: 15 de mayo
Laukiz: 29 de septiembre

Leioa: 24 de junio
Lekeitio: 2 de septiembre
Lemoa: 8 de septiembre
Lemoiz: 16 de julio
Lezama: 8 de septiembre
Loiu: 29 de junio
Mallabia: 18 de febrero
Mañaria: 21 de octubre
Markina-Xemein: 16 de julio
Maruri-Jatabe: 10 de agosto
Mendata: 29 de septiembre
Mendexa: 15 de mayo
Meñaka: 17 de agosto
Morga: 30 de julio
Mundaka: 29 de junio
Mungia: 29 de junio
Munitibar-Arbatzegi-Gerrikaitz: 29 de junio
Murueta: 8 de septiembre
Muskiz: 24 de junio
Muxika: 26 de octubre
Nabarniz: 8 de septiembre
Ondarroa: 17 de agosto
Orduña: 8 de mayo
Orozko: 2 de septiembre
Ortuella: 18 de mayo
Otxandio: 20 de julio

Plentzia: 22 de julio
Portugalete: 1 de julio
Santurtzi: 16 de julio
Sestao: 29 de junio
Sondika: 24 de junio
Sopela: 29 de junio
Sopuerta: 8 de septiembre
Sukarrieta: 30 de noviembre
Trucíos: 29 de junio
Ubide: 24 de junio
Ugao-Miraballes: 8 de septiembre
Urduliz: 8 de septiembre
Usansolo: 30 de noviembre
Valle de Karrantza: 18 de septiembre
Valle de Trápaga-Trapagaran: 6 de agosto
Zaldibar: 3 de julio
Zalla: 5 de octubre
Zamudio: 11 de noviembre
Zarátamo: 10 de agosto
Zeanuri: 15 de mayo
Zeberio: 2 de septiembre
Ziérbena: 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 debido a 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 estos 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 estas (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.

DESEAMOS A TODOS NUESTROS CLIENTES UNAS
FELICES VACACIONES

Bilbao, julio de 2025