SERVICÍS
ASESORÍA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

NOTA INFORMATIVA Nº 9/2026

CALENDARIO OFICIAL DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO PARA EL AÑO 2027

- Tendrán la consideración de días inhábiles en el País Vasco a efectos laborales, retribuidos y no recuperables, durante el año 2027, todos los domingos del año y las festividades de:

1 de enero, Año Nuevo
6 de enero, Epifanía del Señor
25 de marzo, Jueves Santo
26 de marzo, Viernes Santo
29 de marzo, Lunes de Pascua de Resurrección
1 de mayo, Fiesta del Trabajador
7 de Octubre, aniversario del primer Gobierno de Euskadi
12 de octubre, Fiesta Nacional
1 de noviembre, Todos los Santos
6 de diciembre, Día de la Constitución
8 de diciembre, Inmaculada Concepción de nuestra Señora
25 de diciembre, Natividad del Señor

CALENDARIO DE LAS FIESTAS LOCALES Y DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA PARA EL AÑO 2027

- Las **dos fiestas de ámbito local**, retribuidas y no recuperables para el año 2027, 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: 3 de Febreroi	Arrankudiaga-Zollo: 11 de noviembre	Bakio: 19 de marzo
Abanto Zierbena:29 de Junio	Arratzu: 21 de Diciembre	Balmaseda: 16 de Julio
Ajangiz: 6 de mayo	Arrieta: 11 de noviembre	Barakaldo: 16 de julio
Alonsotegi: 8 de septiembre	Arrigorriaga: 22 de julio	Barrika: 24 de junio
Amorebieta-Etxano: 16 de julio	Artea: 8 de septiembre	Basauri: 13 de octubre
Amoroto: 5 de julio	Artzentales: 2 de septiembre	Bedia: 24 de junio
Arakaldo: 19 de julio	Atxondo: 29 de junio	Berango: 4 de agosto
Arantzazu: 29 de junio	Aulesti: 24 de junio	Bermeo: 8 de septiembre
Areatza: 24 de agosto		Berriatua:29 de junio

Berriz: 29 de junio

Bilbao: 27 de agosto (Viernes de la Semana Grande)

Busturia: 26 de julio

Derio: 17 de mayo

Dima: 29 de Junio

Durango: 13 de octubre

Ea: 24 de junio

Elantxobe: 29 de junio

Elorrio: 6 de septiembre

Erandio: 10 de agosto

Ereño: 29 de septiembre

Ermua: 27 de julio

Errigoiti: 24 de agosto

Etxebarri: 27 de diciembre

Etxebarria: 30 de noviembre

Forua: 11 de noviembre

Fruiz: 6 de agosto

Galdakao: 14 de septiembre

Galdames: 29 de junio

Gamiz-Fika: 11 de noviembre

Garai: 26 de julio

Gatika: 24 de agosto

Gautegiz-Arteaga: 26 de enero

Gernika-Lumo: 16 de agosto

Getxo: 24 de septiembre

Gizaburuaga: 8 de septiembre

Gordexola: 27 de septiembre

Gorliz: 5 de agosto

Güeñes: 10 de agosto

Ibarrangelu: 27 de mayo

Igorre: 11 de junio

Ispaster: 26 de julio

Iurreta: 29 de septiembre

Izurtza: 8 de septiembre

Karrantza Harana-Valle de Carranza: 18 de septiembre

Kortezubi: 26 de julio

Lanestosa: 5 de agosto

Larrabetzu: 29 de septiembre

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: 10 de febrero

Mañaria: 21 de octubre

Markina-Xemein: 16 de julio

Maruri-Jatabe: 10 de agosto

Mendata: 29 de septiembre

Mendexa: 2 de agosto

Meñaka: 16 de agosto

Morga: 26 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: 25 de octubre

Nabarniz: 8 de septiembre

Ondarroa: 17 de agosto

Orozko: 2 de septiembre

Ortuella: 18 de mayo

Otxandio: 19 de julio

Plentzia: 22 de julio

Portugalete: 16 de agosto

Santurtzi: 16 de julio

Sestao: 29 de junio

Sondika: 24 de junio

Sopela: 29 de junio

Sopuerta: 26 de julio

Sukarrieta: 30 de noviembre

Trucíos-Turtzioz: 29 de junio

Ubide: 24 de junio

Ugao-Miraballes: 8 de septiembre

Urduliz: 8 de septiembre

Urduña-Orduña: 8 de mayo

Usansolo: 30 de noviembre

Valle de Trápaga-Trapagaran: 6 de agosto

Zaldibar: 9 de julio

Zalla: 4 de octubre

Zamudio: 11 de noviembre

Zaratamo: 10 de agosto

Zeanuri: 16 de agosto

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 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 7.500 euros de multa.

Si un día festivo coincide con un día de descanso del trabajador, el empresario vendrá 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.

DESCANSO Y FESTIVOS

El Tribunal Supremo, Sentencia 265/2026, de 11 de marzo, ha declarado que cuando un festivo coincida con el descanso semanal del trabajador, éste podrá solicitar su compensación mediante otro día de descanso, salvo que el convenio colectivo regule específicamente esta circunstancia.

Esta doctrina no supone, sin embargo, que los festivos coincidentes con sábados no laborables deban compensarse automáticamente en las empresas con jornada ordinaria de lunes a viernes.

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.

Reciba un afectuoso saludo.

Bilbao, 23 de Octubre de 2026.

CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2027

EMPRESA :

DOMICILIO : **CONVENIO COLECTIVO :**

MES / DÍA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	TOTAL DÍAS LABORAB.	TOTAL HORAS
ENERO																																	
FEBRERO																																	
MARZO																																	
ABRIL																																	
MAYO																																	
JUNIO																																	
JULIO																																	
AGOSTO																																	
SETIEMBRE																																	
OCTUBRE																																	
NOVIEMBRE																																	
DICIEMBRE																																	

HORARIO DE TRABAJO :

ORDINARIO	
De lunes a	
Mañanas : De	a
Tardes : De	a
Sábados : De	a

ESPECIAL	
De lunes a	
Mañanas : De	a
Tardes : De	a
Sábados : De	a

TURNOS	
De lunes a	
Mañanas : De	a
Tardes : De	a
Noches : De	a
Sábados : De	a

OBSERVACIONES :

TOTAL DÍAS AÑO , 365

FESTIVOS (F) , , , , , ,

DOMINGOS (D) , , , , , ,

SÁBADOS (S) , , , , , ,

VACACIONES (V) , , , , , ,

PUENTES (P) , , , , , ,

FIESTAS RECUPERABLES (R) , , , , , , - _____

DÍAS LABORABLES ,

HORAS ANUALES ( ) = (Promedio de jornada efectiva

DÍAS LABORABLES ( ) de trabajo diaria)

, de de 2027

Los Trabajadores (o sus representantes legales, en su caso), Por la Empresa,