SERVICÍS
ASESORÍA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

NOTA INFORMATIVA Nº 9/21

FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA Y DE ÁMBITO LOCAL PARA EL AÑO 2022

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
14 de abril	Jueves Santo
15 de abril	Viernes Santo
18 de abril	Lunes de Pascua de Resurrección
25 de julio	Santiago Apóstol
15 de agosto	Asunción de la Virgen
6 de septiembre	V Centenario de la Vuelta al Mundo capitaneada por Juan Sebastián Elcano
12 de octubre	Fiesta Nacional
1 de noviembre	Todos los Santos
6 de diciembre	Día de la Constitución
8 de diciembre	Inmaculada Concepción

DE ÁMBITO LOCAL

Para todo el **Territorio Histórico de Bizkaia**: 4 de julio, **San Valentín de Berriotxoa**

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

Abadiño	3 de febrero	Bedia	24 de junio
Abanto y Zierbena	30 de junio	Berango	4 de agosto
Ajangiz	26 de mayo	Bermeo	8 de septiembre
Alonsotegi	2 de septiembre	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	29 de junio	Ea	24 de junio
Arratzu	21 de diciembre	Elantxobe	29 de junio
Arrieta	11 de noviembre	Elorrio	5 de septiembre
Arrigorriaga	22 de julio	Erandio	16 de junio
Artea	8 de septiembre	Ereño	29 de septiembre
Artzentales	2 de septiembre	Ermua	27 de julio
Atxondo	29 de junio	Errigoiti	24 de junio
Aulesti	24 de junio	Etxebarri	26 de diciembre
Bakio	29 de agosto	Etxebarria	30 de noviembre
Balmaseda	24 de enero	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 julio	Mungia	29 de junio
Gatika	25 de abril	Munitibar-Arbatzegi Gerrikaitz	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	16 de junio	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 Karrantza	29 de septiembre	Sondika	24 de junio
Kortezubi	26 de julio	Sopela	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	2 de marzo	Zalla	3 de octubre
Mañaria	21 de octubre	Zamudio	11 de noviembre
Markina-Xemein	16 de julio	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 doce fiestas del País Vasco, 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 cumplimiento de dichos 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, pero 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.

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.

PARTES MÉDICOS DE BAJA, CONFIRMACIÓN DE LA BAJA Y DE ALTA

Les agradeceremos informen a los trabajadores que en caso de Incapacidad Temporal DEBEN SOLICITAR al médico de cabecera que los partes médicos de baja, confirmación de la baja y de alta, sean emitidos EN PAPEL y que les entreguen dos copias, una para el interesado y otra para la Empresa (que deberá enviar a esta Asesoría).

Bilbao, octubre de 2021

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17113 *Resolución de 14 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2022.*

Vista la relación de fiestas laborales para el año 2022 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 2022.

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

cve: BOE-A-2021-17113
Verificable en https://www.boe.es

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.

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 2022 de ámbito nacional, de Comunidad Autónoma y de las Ciudades de Ceuta y Melilla que figuran como Anexo de esta Resolución.

Madrid, 14 de octubre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

cve: BOE-A-2021-17113
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO

Año 2022

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	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
ENERO																			
1 Año Nuevo.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6 Epifanía del Señor.	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
FEBRERO																			
28 Día de Andalucía.	***																		
MARZO																			
1 Día de les Illes Balears.				***															
19 San José.																	**		
ABRIL																			
14 Jueves Santo.	**	**	**	**	**	**	**	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
15 Viernes Santo.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
18 Lunes de Pascua.				***					***					***	***	***	***		
23 San Jorge/Día de Aragón.		***																	
23 Fiesta de Castilla y León.								***											
MAYO																			
2 Lunes siguiente a la Fiesta del Trabajo.	**	**	**					**		**			**						
2 Fiesta de la Comunidad de Madrid.												***							
3 Fiesta del Eid Fitr.																			***
17 Día de las Letras Gallegas.											***								

cve: BOE-A-2021-17113
Verificable en https://www.boe.es

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	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
30 Día de Canarias.					***														
31 Día de Castilla-La Mancha.							***												
JUNIO																			
6 Lunes de Pascua Granada.									***										
9 Día de la Región de Murcia.													***						
9 Día de La Rioja.																***			
16 Corpus Christi.							***												
24 San Juan.									***		***						***		
JULIO																			
9 Fiesta del Sacrificio-Eidul Adha.																		***	
11 Fiesta del Sacrificio-Aid Al Adha.																			***
25 Santiago Apóstol/Día Nacional de Galicia.											**	**		**	**				
28 Día de las Instituciones de Cantabria.						***													
AGOSTO																			
5 Nuestra Señora de África.																		***	
15 Asunción de la Virgen.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SEPTIEMBRE																			
2 Día de Ceuta.																		***	
6 V Centenario Vuelta al Mundo.															***				
8 Día de Asturias.			***																
8 Día de Extremadura.										***									

cve: BOE-A-2021-17113
Verificable en https://www.boe.es

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	Ciudad de Ceuta	Ciudad de Melilla
15 La Bien Aparecida.						***													
OCTUBRE																			
12 Fiesta Nacional de España.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
NOVIEMBRE																			
1 Todos los Santos.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
DICIEMBRE																			
6 Día de la Constitución Española.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8 Inmaculada Concepción.	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
26 Lunes siguiente a la Natividad del Señor.	**	**	**	**	**	**	**	**		**		**	**	**		**			**
26 San Esteban.									***										

cve: BOE-A-2021-17113
Verificable en https://www.boe.es

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 66/2021, de 23 de junio, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2022, y se abre plazo para fijar las fiestas locales (BOC de 5 de julio de 2021) 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 16 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de la Peña; en Gran Canaria: el 8 de septiembre, festividad de Nuestra Señora del Pino; en La Gomera: el 3 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 15 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/138/2021, de 25 de junio, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales en Cataluña para el año 2022 (DOGC de 30 de junio de 2021) dispone que: «En el territorio de Arán, de acuerdo con el Decreto 152/1997, de 25 de junio, y el Decreto 146/1998, de 23 de junio, que modifican el Decreto 177/1980, de 3 de octubre, sobre el calendario de fiestas fijas y suplentes, la fiesta del día 26 de diciembre (San Esteban) queda sustituida por la de 17 de junio (Fiesta de Arán)».

cve: BOE-A-2021-17113
Verificable en https://www.boe.es