

## UNIDAD 3. EL TIEMPO DE TRABAJO

### Índice de contenidos

1. La jornada de trabajo
  - 1.1. Jornada diaria
  - 1.2. Jornada semanal
  - 1.3. Jornadas especiales. Casos
  - 1.4. Tipos de jornada de trabajo
2. Las horas extraordinarias
3. El trabajo nocturno
4. El trabajo por turnos
5. Los descansos y vacaciones anuales
6. La reducción de jornada
7. Los permisos retribuidos

### 1. La jornada de trabajo

La **jornada de trabajo** es el número de horas en que diaria, semanal o anualmente el trabajador presta los servicios para los que ha sido contratado. Si existen interrupciones, la jornada se denomina "partida"; en caso contrario, es "continuada".

La duración de la jornada viene fijada en el Convenio Colectivo o contrato de trabajo, pero siempre sin superar el límite fijado por el Estatuto de los Trabajadores.

Como normal general, podemos decir que un trabajador suele trabajar 40 horas semanales, unas 1.800 horas anuales, suele tener 30 días naturales o 22 laborables de vacaciones y 14 fiestas anuales (2 son locales).

Los distintos **tipos de jornada de trabajo** son los siguientes:

#### 1.1. Jornada diaria

No puede ser superior a las 9 horas de trabajo efectivo, salvo que por negociación colectiva, se establezca otra distribución, pero siempre respetando el descanso de, al menos, 12 horas entre jornadas.

#### 1.2. Jornada semanal

Según el ET no puede superar las 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, pudiendo distribirse de forma irregular a lo largo del año, pero siempre respetando los periodos de descanso mínimos.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de **40 horas semanales de promedio en cómputo anual** ¿Qué quiere decir esto? Que empresario y trabajador, a través los representantes, puede acordar una distribución irregular de la jornada, es decir, trabajar más horas durante un tiempo y menos horas durante otro.

Por ejemplo, durante la campaña de verano, en las tiendas de telefonía móvil, trabajan 45 horas semanales, tiempo que irán recuperando a lo largo del año, trabajando solo 35 horas a la semana.

Será legal cualquier pacto respecto a la distribución de la jornada, siempre que cumpla determinados requisitos:

- a) Se debe de respetar siempre un tiempo de 12 horas de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.
- b) Debe haber un descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido (normalmente sábado tarde y domingo mañana), aunque este puede acumularse por periodos de hasta 14 días. Por ejemplo, una semana solo descansar el domingo y a la siguiente sábado y domingo completos.

### 1.3. Jornadas especiales. Casos

Hay trabajos y sectores en los que, por sus peculiaridades, se puede ampliar o limitar la duración de la jornada:

- **Ampliar la jornada:** Empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes, en el comercio y hostelería, trabajos en el campo, en el transporte, en el mar, trabajos por turnos, por condiciones de aislamiento o lejanía.
- **Limitar la jornada:** Siempre que se requiera para proteger la salud y seguridad de los trabajadores; por ejemplo, en trabajos expuestos a riesgos ambientales, interior de minas, en la construcción y obras públicas, en cajones de aire comprimido y cámaras frigoríficas de congelación. Los menores de 18 años no podrán realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo, incluyéndose el tiempo dedicado a formación.
- El RD 1561/1995 establece que en determinadas actividades se pueden llevar a cabo **jornadas de trabajo especiales**, donde el descanso mínimo entre 2 días de trabajo sea solo de 10 horas y el descanso semanal de día y medio ininterrumpido pueda disfrutarse de otra forma. Entre estas actividades tenemos:
  - Transporte
  - Hostelería
  - Comercio
  - Guardas vigilantes
  - Sanidad
  - Construcción y obras públicas.

### 1.4. Tipos de jornada de trabajo

La jornada de trabajo puede ser de **2 tipos**:

- a) **Continuada:** Es aquella en la que se trabaja ininterrumpidamente. Por ejemplo, de 8 a 16.
- b) **Partida:** Cuando el trabajo se divide en dos tramos, generalmente para comer.

## 2. Las horas extraordinarias

---

El Estatuto de los Trabajadores establece que son horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen después de la jornada de trabajo ordinaria.

Las horas extraordinarias se suelen compensar por tiempos equivalentes de descanso de trabajo en los cuatro meses posteriores. No obstante, por acuerdo de las partes también se puede compensar económicamente en la cuantía fijada, siempre que esta sea superior a la de la hora ordinaria.

**Las horas extras pueden ser de 2 tipos:**

- a) **Voluntarias:** Se realizan de forma voluntaria o por haber sido pactadas por convenio colectivo o contrato.
- b) **De fuerza mayor:** Son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes por causa no imputable al empresario, como incendios, inundaciones...

**La realización de horas extras tiene unas limitaciones:**

- No se pueden hacer más de 80 horas extras al año (no computándose en ese límite las horas extras compensadas con descansos o las de fuerza mayor).
- Los menores de 18 años no pueden realizar horas extras.
- Está prohibido realizar horas extras si se tiene un contrato a tiempo parcial y de carácter temporal.
- Tienen prohibido hacer horas extras las personas que trabajen siempre en turno de noche (de 22:00 a 6:00 horas).

## 3. El trabajo nocturno

---

Se considera trabajo nocturno el **realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana**. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

Además, para ser considerado trabajo nocturno debe realizar una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo en período nocturno.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos **no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio**, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores **no podrán realizar horas extraordinarias**.

La jornada máxima de los trabajadores nocturnos sólo podrá superarse mediante la realización de horas extraordinarias en los siguientes supuestos:

- Para los sectores de actividad que tienen aprobada la ampliación de jornada.
- Para prevenir y reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.
- En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo a turnos por causas no imputables a la empresa.

Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

Las **horas realizadas en período nocturno**, salvo que lo sea por su propia naturaleza y el salario se haya establecido en función de ello, **tendrán una retribución superior**, de acuerdo con lo que se establezca en el convenio colectivo.

Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupen dispongan de una evaluación gratuita de su salud antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.

#### 4. El trabajo por turnos

El trabajo por turnos se realiza cuando distintos trabajadores ocupan los mismos puestos de manera sucesiva. Se caracteriza por:

- Se puede acumular 1/2 día del descanso semanal por periodos de hasta 4 semanas, o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana.
- No pueden tener el turno de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo que lo haga voluntariamente.
- Tienen preferencia para escoger turno de trabajo quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente.

#### ACTIVIDADES

1. Señala qué situaciones de las siguientes se consideran trabajo efectivo y cuáles no:
  - El tiempo de traslado desde la recepción o el garaje de la empresa al puesto de trabajo.
  - El tiempo necesario para fichar al entrar o salir.
  - Los reconocimientos médicos.
  - El descanso para comer el bocadillo.
  - El tiempo invertido en cambiarse de ropa.
  - Las tareas de limpieza o similares cuando el trabajador está expuesto a determinados riesgos.
  - Las tareas previas para la realización del trabajo.
2. En CONSULTORES ROJAS & ROMERO, la jornada es de 42 horas semanales. De junio a septiembre, los trabajadores disfrutan de la jornada de verano y solo trabajan 35 horas a la semana. ¿Es legal esta distribución? Arguméntalo.
3. Guillermo ha finalizado sus estudios de ESO y va a comenzar un Ciclo Formativo de Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes. Durante el verano, ha decidido ponerse a trabajar para ganar algo de dinero, pero en algunas empresas no lo contratan por tener 17 años. Como eres amigo de Guillermo, ¿podrías explicarle qué limitaciones tienen los menores de edad para trabajar?
4. La noche pasada ha llovido mucho y los almacenes de la PASTELERÍA SÁNCHEZ se han inundado. En ellos trabajan habitualmente cuatro mozos de almacén, dos de los cuales tienen 17 y 16 años. ¿Tienen obligación de realizar horas extraordinarias si la empresa se lo pide? En caso de que las realicen, ¿cómo se compensarían?

## 5. Los descansos y las vacaciones anuales

Durante los **descansos y festivos**, el trabajador no está a disposición de la empresa, pero seguirá percibiendo su retribución. Los **descansos** pueden ser de diferentes **tipos**:

- a) **Descanso semanal**: Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o lunes por la mañana, o el domingo. Se puede acumular el descanso por periodo de hasta 14 días. Los menores de 18 años disfrutarán de 2 días ininterrumpidos, no acumulables.
- b) **Descanso entre jornadas**: Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente debe haber 12 horas de descanso, excepto en las jornadas especiales.
- c) **Descanso en la jornada**: En caso de ser jornada continua, los trabajadores disfrutarán de un descanso no inferior a 15 minutos, si excede de 6 horas. Para los menores de 18 será de 30 minutos.
- d) **Fiestas laborales retribuidas y no recuperables**: No podrán exceder de 14 festivos al año, siendo 2 los días festivos locales. Anualmente se elabora un calendario laboral.  
**(Ver en el anexo I el calendario laboral de Castilla – La Mancha del año 2013)**

Las **vacaciones** son la interrupción retribuida de la actividad laboral a lo largo del año para que descanse el trabajador. Son irrenunciables y está prohibida su compensación económica (excepto que el trabajador haya sido cesado de la empresa sin haber disfrutado sus vacaciones, en ese caso se le compensará económicamente por las vacaciones que le correspondían y no disfrutó).

Su duración se pacta en convenio colectivo o contrato de trabajo sin que pueda ser inferior a 30 días naturales (si no trabaja el año completo, solo la parte proporcional).

El momento de disfrute se acuerda entre empresario y trabajador, pero siempre dentro del año natural (1 de enero a 31 de diciembre), y se podrán disfrutar completas o fraccionadas, según lo acuerden las partes.

**Características** de las vacaciones:

- **NO puede sustituirse por compensación económica.**
- Es un derecho irrenunciable del trabajador.
- Nunca puede ser inferior a 30 días naturales o 22 laborables.
- El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador. En caso de desacuerdo, la jurisdicción laboral fijará la fecha de disfrute y no se podrá recurrir.
- El trabajador tiene derecho a conocer las fechas de sus vacaciones, al menos, con 2 meses de antelación a su disfrute.

### ACTIVIDADES

1. A Cecilia le ha pedido su empresa que venga a trabajar todos los días de la semana durante dos semanas, porque hay mucho trabajo. ¿Es posible hacer esto?
2. El contrato eventual de Rodrigo comenzó el 1 de febrero y finaliza el 31 de agosto. ¿Le corresponden vacaciones?

## 6. La reducción de jornada

---

Es el derecho que permite hacer un menor número de horas de trabajo debido a circunstancias personales o familiares del trabajador. Es incompatible con el disfrute del descanso de maternidad a tiempo parcial. Los supuestos en los que se puede solicitar reducción de jornada son:

- a) Por **lactancia**: cuando hay un hijo **menor de 9 meses**, el padre o la madre (indistintamente), en el caso de que ambos trabajen, tienen derecho a reducir su jornada diaria en 1 hora (retribuida). Por ejemplo, podrán entrar media hora más tarde y salir media hora antes de su horario habitual.
- b) Por **hospitalización de recién nacidos**: tras un parto, si el bebé tuviera que permanecer hospitalizado, el padre o la madre tendrán derecho a reducir 1 hora/día (sin reducción de salario), o hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
- c) Por **guarda legal**: se tiene derecho a la reducción de la jornada y del salario, entre un octavo y la mitad de la jornada, si es solicitada por los trabajadores que tengan a su cuidado a:
  - Un menor de 8 años.
  - Una persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
  - Un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.
- d) Por **violencia de género**: la trabajadora víctima de violencia de género, para su protección o para recibir asistencia social, puede solicitar la reducción de jornada, con merma proporcional de salario. Para acceder a esta reducción deberá aportar una orden de protección emitida por un juez, o un informe del ministerio fiscal.

## 7. Los permisos retribuidos

---

El trabajador, previo aviso y justificación a la empresa, e independientemente de su antigüedad y tipo de contrato de trabajo, podrá ausentarse de su puesto sin que se le descuente el salario. El ET fija los siguientes **casos**:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por nacimiento de un hijo o por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad: 2 días naturales (ampliables hasta 4, si requiere desplazamiento largo).
- Por mudanza al cambiar de domicilio habitual: 1 día.
- Por tener que cumplir un deber público, personal e inexcusable: El tiempo indispensable. Por ejemplo, estar en una mesa electoral.
- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia diaria, pudiéndola fraccionarla en 2 tramos de 30 minutos.
- Se puede disfrutar de los permisos necesarios para acudir a examen, cuando cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El derecho a la retribución dependerá del Convenio Colectivo que resulte aplicable en cada caso. La mayoría de los convenios colectivos amplían y añaden tiempo a los periodos por permisos retribuidos.

## ACTIVIDADES

1. Natalia ha empezado a trabajar en una empresa el día 1 de septiembre. Trabaja de lunes a viernes. ¿Qué tiempo de vacaciones le corresponde si su convenio le reconoce el derecho a 30 días naturales? ¿Y si tuviera derecho a 22 días laborables?
2. ¿Qué sucede si coinciden las vacaciones con una incapacidad temporal?
3. ¿Se puede ampliar la duración de la jornada de los trabajadores nocturnos?
4. En la CLÍNICA SAN CIPRIANO se trabaja en determinados puestos durante 24 horas y de domingo a lunes. ¿Cómo se organizará el trabajo?
5. ¿Cuál es el número máximo de horas extraordinarias que puede realizar un trabajador en el año? ¿Se incluye todo tipo de horas extras en este límite? ¿Hay algún requisito formal por parte de la empresa cuando alguno de sus trabajadores realiza horas extraordinarias?
6. Pedro tiene desde hace cinco años un horario de 8 a 15 h. ¿Tiene derecho a descansar durante la jornada?
7. José Ramón está trabajando, de martes a sábado, en una oficina de información turística. Su horario es de 9 a 12:30 h por la mañana y de 18:30 a 23 h por la tarde. ¿Son correctos su horario y su jornada?
8. Explícale a Sandra, que es la dueña de una pequeña tienda de regalos en Salamanca y tiene un empleado, qué obligaciones tiene como empresaria en relación con el calendario laboral.
9. Ante la baja voluntaria de un trabajador que ha disfrutado de vacaciones completas, ¿podría deducirse de su liquidación final la parte de dichas vacaciones que no ha generado?
10. ¿Tiene derecho un trabajador a un permiso para realizar el examen de conducción? Argumenta la respuesta.
11. ¿A cuántos días de permiso tendrá derecho un trabajador en las siguientes situaciones?
  - Cambio de domicilio habitual.
  - Fallecimiento de un tío.
  - Nacimiento de un hijo, en el caso del padre, cuando se produce en Sevilla si trabaja en Córdoba.
  - Celebración de elecciones generales un domingo que no trabaja.
  - Asistencia al examen de FOL.
  - Ser miembro de una mesa electoral.
  - En un desplazamiento temporal de 5 meses.

## **PRÁCTICA: TU SECTOR PROFESIONAL**

Vamos a trabajar de nuevo con el convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del título de tu ciclo formativo o el propio de una empresa del sector productivo. Haz un estudio comparativo entre la regulación del mismo y lo que has estudiado en esta unidad, indicando si se mejoran o igualan los siguientes aspectos:

- La jornada laboral diaria, semanal y anual. Indica si se regula si la jornada es continuada o partida.
- Los descansos semanales y entre jornadas, los permisos retribuidos y las vacaciones.
- El régimen del trabajo a turnos, nocturno y la regulación de las horas extraordinarias.



## **PRÁCTICA: TU SECTOR PROFESIONAL**

Vamos a trabajar de nuevo con el convenio colectivo aplicable al ámbito profesional del título de tu ciclo formativo o el propio de una empresa del sector productivo. Haz un estudio comparativo entre la regulación del mismo y lo que has estudiado en esta unidad, indicando si se mejoran o igualan los siguientes aspectos:

- La jornada laboral diaria, semanal y anual. Indica si se regula si la jornada es continuada o partida.
- Los descansos semanales y entre jornadas, los permisos retribuidos y las vacaciones.
- El régimen del trabajo a turnos, nocturno y la regulación de las horas extraordinarias.

## ACTIVIDADES FINALES

1. El BANCO CCP ha contratado a Ana Rupérez como cajera en una oficina en Almansa. El primer día, le explican qué tiene que hacer y cómo y dónde va a trabajar, y le presentan a sus compañeros. Está muy contenta porque puede disponer de las tardes libres, pues solo trabaja de lunes a sábado desde las 8:30 a las 14:30 h en horario de invierno, y desde mayo a octubre, solo trabaja de lunes a sábado, entrando y saliendo a la misma hora. Al entrar y al salir del trabajo tiene que fichar.
  - Señala el tipo de jornada laboral que tiene Ana, el tiempo de la misma y si es legal su distribución.
  - ¿Cuál es su horario?
  - ¿Puede el Banco CCP hacer fichar a Ana? Argumenta la respuesta.
  - ¿Tiene derecho a disfrutar de algún descanso durante la jornada?
2. Ángel Pérez presta sus servicios como jefe de mantenimiento en RODESA, S.L., realizando una jornada laboral semanal distribuida del siguiente modo:
  - Lunes y martes: de 8 a 14 horas.
  - Miércoles: de 7:30 a 16:30 horas.
  - Jueves y viernes: de 7 a 14 horas.

¿Es procedente o improcedente su jornada laboral?
3. Rosa y Pedro son padres de un niño de tres meses y están trabajando en distintas empresas. ¿Cuál de los dos podría acogerse al permiso de lactancia?
4. Santiago Rodríguez ha sido elegido concejal del ayuntamiento de su localidad con dedicación plena, razón por la cual, la empresa donde trabajaba lo sitúa en excedencia forzosa. Transcurrido determinado plazo y por razones económicas, el ayuntamiento decide reducir el número de concejalías de plena dedicación, de forma que Santiago se queda como concejal sin plena dedicación, lo que hace compatible el cargo político con su anterior puesto. ¿Desaparece la situación de excedencia forzosa?
5. Enrique está realizando reformas en su casa. Durante los dos meses que duran las obras se va a ir a vivir a casa de su tío. ¿Podría disfrutar Enrique de un permiso por traslado de domicilio?
6. Rosario y Santiago han tenido trillizos. Ambos trabajan. Los niños han tenido que permanecer durante dos meses y medio en la incubadora. Señala qué derechos pueden ejercer sus padres.
7. ¿Cómo pueden los padres distribuir la suspensión por maternidad, paternidad y adopción?

## **EVALÚA TUS CONOCIMIENTOS**

---

### **1. La duración máxima de la jornada ordinaria es de:**

- a) 8 horas al día.
- b) 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.
- c) 40 horas semanales de promedio en cómputo semanal.
- d) Las respuestas a) y c) son correctas.

### **2. ¿Qué situaciones pueden limitar o reducir la jornada?**

- a) Licencia de 6 horas semanales en despidos objetivos.
- b) Para la formación en prevención de riesgos laborales.
- c) Por lactancia.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

### **3. Las horas extraordinarias se pueden compensar:**

- a) Siempre con dinero.
- b) Con tiempo libre o con más dinero.
- c) Preferiblemente con tiempo libre equivalente.
- d) Siempre con tiempo libre.

### **4. ¿Qué fiestas de ámbito nacional se respetan siempre?**

- a) Fiesta de los Reyes Magos, el 6 de enero.
- b) Día del Padre, el 19 de marzo.
- c) Fiesta del Trabajo, el 1 de mayo.
- d) Fiesta de la Constitución, el 6 de diciembre.

### **5. No trabajar más del 20% de las horas laborales durante tres meses por un deber inexcusable permite que:**

- a) La empresa pase al trabajador a excedencia forzosa.
- b) Se dé siempre la oportunidad de trabajar.
- c) El trabajador solo disfrute de una excedencia voluntaria.
- d) Pagarle simplemente.

## Anexo 1

### Calendario laboral 2013, Castilla – La Mancha



### CALENDARIO LABORAL 2013 CASTILLA-LA MANCHA

**enero**

l	m	j	v	s	d	
	<b>1</b>	2	3	4	5	6
<b>7</b>	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	<b>23</b>	24	25	26	27
<b>28</b>	29	30	31			

- 23 - San Ildefonso (Toledo)
- 28 - San Julián (Cuenca)

**febrero**

l	m	m	j	v	s	d
				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			

**marzo**

l	m	m	j	v	s	d
				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	<b>28</b>	<b>29</b>	30	31

**abril**

l	m	m	j	v	s	d
<b>1</b>	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					

- 1 - Lunes de Pascua (Toledo)

**mayo**

l	m	m	j	v	s	d
		<b>1</b>	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
<b>20</b>	21	22	23	24	25	26
27	28	29	<b>30</b>	<b>31</b>		

- 20 - Fiesta local (Ciudad Real)

**junio**

l	m	m	j	v	s	d
					<b>1</b>	<b>2</b>
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
<b>24</b>	25	26	27	28	29	30

- 1 - Virgen de la Luz (Cuenca)
- 24 - San Juan (Albacete)

**julio**

l	m	m	j	v	s	d
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				

**agosto**

l	m	m	j	v	s	d
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	<b>15</b>	16	17	18
19	20	21	<b>22</b>	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

- 22 - Fiesta Local (Ciudad Real)

**septiembre**

l	m	m	j	v	s	d
						<b>1</b>
2	3	4	5	6	7	8
<b>9</b>	10	11	<b>12</b>	<b>13</b>	14	15
16	17	18	19	20	21	22
<sup>23</sup> / <sub>30</sub>	24	25	26	27	28	29

- 9 - Virgen de los Llanos (Albacete)
- 12 - Fiesta Local (Guadalajara)
- 13 - Viernes de Ferias (Guadalajara)

**octubre**

l	m	m	j	v	s	d
	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			

**noviembre**

l	m	m	j	v	s	d
				<b>1</b>	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	

**diciembre**

l	m	m	j	v	s	d
						<b>1</b>
2	3	4	5	<b>6</b>	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	<b>25</b>	26	27	28	29
30	31					

#### Festivos

1 enero	Año Nuevo	30 mayo	Corpus Christi	6 diciembre	Constitución Española
7 enero	Epifanía del Señor	31 mayo	Día de la Región	25 diciembre	Natividad del Señor
28 marzo	Jueves Santo	15 agosto	Asunción de la Virgen		
29 marzo	Viernes Santo	12 octubre	Fiesta Nacional		
1 mayo	Fiesta del Trabajo	1 noviembre	Festividad de todos los Santos		