

Anexo II (a)

DECRETO 152/2021, DE 27 DE ABRIL, POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS (Orden cronológico):

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Nº de orden	Denominación del documento
1	MEMORIA JUSTIFICATIVA
2	INFORME SOBRE EL IMPACTO SOCIAL
3	INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
4	MEMORIA ECONÓMICA
5	MEMORIA ABREVIADA EVALUACIÓN COMPETENCIA
6	TEST DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA
7	ACUERDO DE INICIO
8	INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
9	INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS
10	INFORME DE OBSERVACIONES AL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
11	INFORME DEL GABINETE JURÍDICO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.
12	INFORME DE VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES EFECTUADAS

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto.

EL VICECONSEJERO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Fdo.: Miguel Ángel García Díaz



MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		30/04/2021 09:33	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJABLWV9Q6C72ALDNV3D6LAG76LP	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

MEMORIA JUSTIFICATIVA

1.- COMPETENCIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA.

Artículo 149.1.7ª de la Constitución.

Artículo 63.1.9º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo.

2.- NORMATIVA REGULADORA.

El artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Decreto 149/1982, de 15 de diciembre, por el que se declara el día 28 de febrero como Día de Andalucía, inhábil a efectos laborales y con carácter permanente.

Orden de la Consejería de Trabajo de 11 de octubre de 1993, por la que se regula el procedimiento a seguir para la determinación de las fiestas locales, inhábiles para el trabajo, retribuidas y no recuperables, en los municipios de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

3.- JUSTIFICACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA Y OPORTUNIDAD DE LA MISMA. RANGO DE LA DISPOSICIÓN, ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

Las fiestas laborales de la Comunidad Autónoma Andaluza vienen determinándose, cada año mediante Decreto, con la siguiente estructura:

1. **Parte expositiva** donde se recoge el contenido de la norma, su objeto, finalidad y razón de ser. Se ha suprimido el concepto PREÁMBULO conforme a lo establecido en el apartado 11 del Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa, bajo el título "Denominación de la parte expositiva"

2. **Parte dispositiva** integrada por tres artículos y una disposición final única.

El Decreto no contiene tabla de vigencias y derogaciones porque, como se indica en la parte expositiva, su razón de ser nace y se agota anualmente con la publicación de las fiestas laborales del año correspondiente, no afectando su regulación a otra norma anterior.

Procede la iniciación del expediente porque la regulación del calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía es necesario para la adecuada planificación para el año 2022 de la actividad económica, comercial, personal y de enseñanza en Andalucía.

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email: buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAAZD5LWA4SPPGUW64S9VBCTPEL	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Junta de Andalucía

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y
TRABAJO AUTÓNOMO**

Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo
Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral

El contenido del Decreto es determinante, además, para la fijación de hasta dos fiestas locales por los distintos municipios y para el calendario oficial de días inhábiles a elaborar por esta Comunidad conforme al artículo 30 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Por último, se ha de tener en cuenta que el art. 45.4 del Real Decreto 2001/1983 establece la obligación de comunicar al Ministerio competente en la materia, antes del 30 de septiembre, las fiestas laborales fijadas por la Comunidad Autónoma.

4.- CALENDARIO DE TRAMITACIÓN.

FASES	Fecha prevista	Fecha realización	Observaciones
Propuesta de acuerdo de inicio	Febrero 2021		
Remisión trámite de audiencia/información pública	Febrero/ marzo 2021		
Solicitud de INFORME a: Servicio de Legislación y Recursos SGT Gabinete Jurídico Junta Andalucía; Memoria económica y Anexos I a IV (Servicio de Presupuestos y Ordenación de Pagos SGT), para su traslado a la Dirección General de Presupuestos (a través de SGT)	Febrero/ marzo 2021		
Remisión a Viceconsejería para tramitación ante Consejo de Gobierno	Marzo/abril 2021		
Publicación BOJA	Abril/mayo 2021		

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email: buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAAZD5LWA4SPPGUW64S9VBCTPEL	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

INFORME SOBRE EL IMPACTO SOCIAL.

I. ANTECEDENTES: Como viene siendo habitual cada año, en ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, por esta Consejería se propone al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía para su aprobación, el Decreto por el que se determina la relación de las fiestas laborales para el próximo año para la Comunidad Autónoma Andaluza.

II. RESUMEN NORMATIVO: El artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, son las normas de aplicación que expresamente se recogen y desarrollan en la Exposición de Motivos del Decreto. Asimismo, el Decreto del Consejo de Gobierno 149/1982, de 15 de diciembre, que declaró el 28 de febrero, Día de Andalucía, fecha inhábil a efectos laborales y con carácter permanente en nuestra Comunidad Autónoma.

III. EVITAR DEMORAS EN LA TRAMITACIÓN: El apartado Cuatro del Real Decreto 1346/1989, de 3 de noviembre, establece que las Comunidades Autónomas con competencia en la materia habrán de comunicar al Ministerio de Trabajo (actualmente, Ministerio de Trabajo y Economía Social) antes del 30 de septiembre de cada año, las fiestas laborales determinadas en su ámbito territorial.

La aprobación del Decreto es determinante del plazo de dos meses establecido para la comunicación a la autoridad laboral, por parte de las entidades locales de sus fiestas locales; previo Acuerdo del Pleno de la corporación municipal. Todo ello de conformidad con la Orden de 11 de octubre de 1993.


La experiencia de todos los años pone manifiesto la importancia de la pronta publicación y, a ser posible dentro del primer trimestre del año en curso, de este Decreto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, porque hasta que no consta su publicación, los Ayuntamientos no deciden incluir en el orden del día del Pleno la determinación de las fiestas locales para el siguiente año, con la demora que ello conlleva para la elaboración de la Resolución de este centro directivo por la que se acuerda la publicación de las fiestas locales, Resolución que en todo caso, deberá estar publicada en el BOJA en el último trimestre del año.

IV. IMPACTO SOCIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA DEL PROYECTO DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

El contenido del mencionado Decreto es importante para la comunidad Autónoma de Andalucía con carácter general y, en particular, para trabajadores y empresarios. En cualquier ámbito de la actividad económica es necesario conocer la relación de fiestas laborales, lo cual permite la adecuada planificación de la actividad económica, comercial, personal y de la enseñanza por todos los andaluces.

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAME23N2Y6GVMM7R23HEH2QGUZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



Junta de Andalucía

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y
TRABAJO AUTÓNOMO**

Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo
Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral

El calendario de fiestas laborales es previo y determinante para la elaboración del calendario oficial de días inhábiles en la Comunidad Autónoma de Andalucía, conforme artículo 30 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Además, en materia de relaciones laborales el artículo 34.6 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece que anualmente las empresas elaborarán el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.


Deberá ser confeccionado por la empresa de acuerdo, cuando proceda, con la representación legal de los trabajadores y, por supuesto, con las fiestas laborales oficialmente determinadas, comprendiendo dicho calendario el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles.

A tal efecto, en la tramitación del *Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022* se realizarán las actuaciones necesarias para dar audiencia de los interlocutores sociales de Andalucía

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAME23N2Y6GVMM7R23HEH2QGUZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

DECRETO /2021, POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

En virtud del artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, así como posteriormente en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía en su artículo 6.2, todos los Centros Directivos de la Junta de Andalucía tienen la obligación de acompañar al procedimiento de elaboración de los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes, un Informe en el que se valore el impacto que pueden causar tras su aprobación. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que regula su elaboración, corresponde al centro directivo competente realizar el Informe de Evaluación del Impacto de género.

De conformidad con el artículo 139 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por el que se aprueban medidas fiscales y administrativas, los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno deberán tener en cuenta de forma efectiva el objetivo de la igualdad por razón de género y del respeto a los derechos de los niños según la Convención de los Derechos del Niño. Dicha previsión se desarrolla por lo dispuesto en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

En respuesta a estos requerimientos la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral emite el presente informe con objeto de evaluar el impacto de género que pudiera causar, y lo envía a la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo con la finalidad de que realice las observaciones pertinentes y las remita de nuevo al centro directivo que suscribe para la modificación de la norma, si fuera necesario, con objeto de garantizar un impacto de género positivo tras la aprobación de la misma.

El artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece en su párrafo primero un máximo de catorce fiestas laborales al año, con carácter retribuido y no recuperable, de las cuales dos serán locales, debiendo respetarse en todo caso, como fiestas de ámbito nacional la de Natividad del Señor, 25 de diciembre, Año Nuevo, 1 de enero; Fiesta del Trabajo, 1 de Mayo, y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.

El párrafo segundo del citado precepto determina, respetando las fiestas anteriormente relacionadas, la posibilidad de que el Gobierno del Estado traslade a los lunes las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar durante la semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

El párrafo tercero del referido precepto faculta a las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, para sustituir las fiestas de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y aquéllas que se trasladen a lunes, por fiestas que por tradición les sean propias, pudiendo hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas que tengan lugar durante la semana.

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email: buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	BndJAJNmk3L2VBXXRABEL2ABWF3FA4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

El artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, determina las fiestas laborales de ámbito nacional y los procedimientos de sustitución de las mismas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.3 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, se ha estimado conveniente para la Comunidad Autónoma de Andalucía que de las fiestas de ámbito nacional que se pueden sustituir por otras propias, mantener las celebraciones correspondientes a la Epifanía del Señor, 6 de enero, y Jueves Santo 9 de abril, por ser tradicionales de Andalucía, y no realizar la opción correspondiente entre las fiestas de San José, 19 de marzo y Santiago Apóstol, 25 de julio, sustituyendo dicha opción por la fiesta correspondiente al 28 de febrero, Día de Andalucía, en aplicación del Decreto 149/1982, de 15 de Diciembre, por el que se declara como día inhábil a efectos laborales, con carácter permanente, el día 28 de febrero, Día de Andalucía, en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Anualmente es necesario determinar el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, mediante el correspondiente Decreto.

A tal efecto y en cumplimiento de las normas anteriormente mencionadas, se tramita el presente *DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022* actualmente en fase de proyecto y que no solo no tiene incidencia alguna en materia de impacto de género, puesto que la norma afecta por igual a hombre y mujeres, a quienes se permite igualmente disfrutar del calendario de fiestas laborales, sino que con su regulación contribuye a facilitar la planificación y organización de la actividad económica y social en Andalucía.

Se trata por tanto, de ejecutar las competencias en materia laboral que le corresponden a este centro directivo, que no puede dejar de llevar a cabo y con la celeridad necesaria para cumplir su objetivo.

Conforme con lo expuesto, la regulación del calendario laboral en la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2022, la regulación de los tiempos de trabajo, y en concreto la determinación y el disfrute de días festivos en principio no conlleva incidencias en materia de género, puesto que en situación de plena igualdad se aplicará lo regulado respecto del colectivo de personas trabajadoras.

No obstante, podemos analizar algunas cuestiones que se plantean en esta materia:

- Influencia en el acceso y/o control de los recursos. Si bien regula el descanso de las personas trabajadoras en ciertos días del año 2022, también es cierto que en algunos sectores productivos (como por ejemplo el sector comercio, sanitario, de emergencias, o el hostelero) los días festivos que se establecen como tales a través del decreto finalmente no suponen un descanso, se trabaja a cambio de una gratificación especial monetaria o en tiempo de descanso (o como quede acordado); dicho de otro modo, si se recibe una compensación a cambio de no disfrutar cuando corresponde del descanso, tiene una incidencia directa sobre el acceso y control de los recursos.
- Influencia en la modificación del rol o estereotipos de género. La consecuencia de que se trabaje en días no laborales, supone que aquellas personas que dependen de otras para su atención (menores, mayores, con discapacidad,...) no van a ser atendidas en los servicios habituales (centros escolares, centros de día,...) y por tanto tiene una incidencia directa sobre la conciliación; si la festividad se aplica tanto a hombres como mujeres, ello supone también una influencia en las posibilidades del ejercicio de la corresponsabilidad para la atención de las personas dependientes.

A este respecto, el presente decreto se limita a fijar las fechas concretas de los festivos para el año 2022, sin incluir ningún otro contenido, dando cumplimiento al mencionado artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores,

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJAJNmk3L2VBXXRABEL2ABWF3FA4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	





Junta de Andalucía

**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y
TRABAJO AUTÓNOMO**

Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo
Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral

según el número de festivos fijado en el mismo. En este sentido, analizamos si la existencia misma de esta diferenciación entre días festivos y días laborables, podría ser pertinente en cuanto al género, puesto que los sectores mencionados, que prestan servicio indistintamente en días laborables y días festivos, están en general feminizados:

Datos de la Encuesta de Población Activa 2019 (en la fecha de elaboración de este informe no está disponible la información por sectores y género del año 2020)

SECTOR	Mujeres
Hostelería	53,64 %
Comercio al por menor (excepto vehículos de motor y motocicletas)	60,90 %
Actividades Sanitarias	72,44 %
Asistencia en establecimientos residenciales	83,64 %
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	84,96 %

Sin embargo, la definición de días festivos y días laborables, no es el objeto de este Decreto, que se limita a fijar las fechas concretas de festivos, siendo neutro en cuanto al género la determinación como día festivo de unas u otras fechas.

Si bien es cierto que trabajar en días no laborables supone que las personas dependientes (menores, mayores y personas con discapacidad) no podrán ser atendidas con los recursos de conciliación habituales, por no estar estos disponibles en días festivos, hemos de señalar que el principal problema en este sentido lo podemos observar en las personas que trabajan habitualmente los sábados y domingos, (104 días al año) días en los que tampoco se encuentran abiertos los centros escolares, centros de día, y otras herramientas colectivas de conciliación, debiendo recurrir las personas afectadas, a otros recursos, como cuidadores familiares o contratados para el cumplimiento de estas jornadas laborales. Lo mismo podríamos decir de aquellas personas, que desarrollan su jornada laboral en horario nocturno, o sujetas a turnos, como ocurre en los sectores sanitario y sociosanitario.

Por todo ello, concluimos que, dado el carácter y contenido de la norma, esta no influirá en el acceso ni control de ningún recurso, no afectando a la situación ni a la posición social de mujeres y hombres, y, en consecuencia, la norma evaluada no es susceptible de producir ninguna situación de discriminación ni desigualdad por razón de género, por lo que se concluye que la misma no es pertinente al análisis desde esta perspectiva.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email: buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJAJNmk3L2VBXXRABEL2ABWF3FA4	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

MEMORIA ECONÓMICA

El artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre establece un máximo de catorce fiestas laborales al año, con carácter retribuido y no recuperable, de las cuales dos serán locales, debiendo respetarse, en todo caso, como fiestas de ámbito nacional las de Natividad del Señor, 25 de diciembre, Año Nuevo, 1 de enero, Fiesta del Trabajo, 1 de mayo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España, y trasladándose al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a tales fiestas cuando coincidan con domingo.

El mismo precepto, faculta a las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, para sustituir las fiestas de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y aquellas que se trasladen a lunes, por fiestas que por tradición le sean propias, pudiendo hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas que tengan lugar entre semana y así mismo trasladar a los lunes las fiestas que coincidan con domingo.

A este fin, y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descansos, viene a responder el presente Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022 SIN QUE EN NINGÚN CASO ESTA DISPOSICIÓN CONLLEVE REPERCUSIÓN PRESUPUESTARIA ALGUNA.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email: buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



	BEATRIZ BARRANCO MONTES	12/02/2021 14:48	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJA35V3TZW5PH2HHXKE7AV8XBUF	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

ANEXOS I AL IV PARA AQUELLOS SUPUESTOS DE PROYECTOS O PROPUESTAS DE ACTUACIÓN CUYA INCIDENCIA ECONÓMICA-FINANCIERA SEA IGUAL A CERO

De conformidad con lo establecido en el artículo 3.1 del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económico-financiera, y al objeto de que se emita el preceptivo informe económico-financiero en referencia al Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022, se comunica lo siguiente:

La evaluación de la incidencia económica-financiera del mencionado Decreto tiene como resultado un VALOR ECONÓMICO IGUAL A CERO en todos los apartados de los ANEXOS I A IV referidos en la disposición transitoria segunda del Decreto 162/2006, de 12 de septiembre.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJA35V3TZW5PH2HHXKE7AV8XBUF	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

MEMORIA ABREVIADA EVALUACIÓN COMPETENCIA, ACTIVIDADES ECONÓMICAS, UNIDAD DE MERCADO Y PRINCIPIOS DE BUENA NEGOCIACIÓN.

Conforme con lo establecido Resolución de 27 de enero de 2016, de la Agencia de Defensa de la Competencia de Andalucía, Consejo de Defensa de la Competencia de Andalucía, por la que se aprueban los criterios para determinar los supuestos en los que un proyecto normativo puede incidir en la competencia, unidad de mercado, actividades económicas y principios de buena regulación. (BOJA 2 de febrero de 2016) se elabora la presente Memoria prevista en su Anexo II MEMORIA ABREVIADA DE EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN, LA COMPETENCIA EFECTIVA, LA UNIDAD DE MERCADO Y EL IMPACTO SOBRE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

1. Breve descripción del contenido y de la tramitación de la propuesta normativa.

Con la elaboración del DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022 como indica su propio título se trata de determinar anualmente el calendario de fiestas laborales para el año siguiente.

El artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece en su párrafo primero un máximo de catorce fiestas laborales al año, con carácter retribuido y no recuperable, de las cuales dos serán locales, debiendo respetarse en todo caso, como fiestas de ámbito nacional la de Natividad del Señor, 25 de diciembre, Año Nuevo, 1 de enero; Fiesta del Trabajo, 1 de Mayo, y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.

El párrafo segundo del citado precepto determina, respetando las fiestas anteriormente relacionadas, la posibilidad de que el Gobierno del Estado traslade a los lunes las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar durante la semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

El párrafo tercero del referido precepto faculta a las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, para sustituir las fiestas de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y aquéllas que se trasladen a lunes, por fiestas que por tradición les sean propias, pudiendo hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas que tengan lugar durante la semana.

El artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, determina las fiestas laborales de ámbito nacional y los procedimientos de sustitución de las mismas.

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



	BEATRIZ BARRANCO MONTES	12/02/2021 14:48	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJA7S57JJ7ZWZ8DVXHBX5BU72RKH	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.3 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, se ha estimado conveniente para la Comunidad Autónoma de Andalucía que de las fiestas de ámbito nacional que se pueden sustituir por otras propias, mantener las celebraciones correspondientes a la Epifanía del Señor, 6 de enero, y Jueves Santo, 1 de abril, por ser tradicionales de Andalucía, y no realizar la opción correspondiente entre las fiestas de San José, 19 de marzo y Santiago Apóstol, 25 de julio, sustituyendo dicha opción por la fiesta correspondiente al 28 de febrero, Día de Andalucía, en aplicación del Decreto 149/1982, de 15 de Diciembre, por el que se declara como día inhábil a efectos laborales, con carácter permanente, el día 28 de febrero, Día de Andalucía, en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En cuanto a la tramitación prevista, se indica que el Decreto se remite para valoración e informe en su caso a:

Los agentes sociales

Gabinete Jurídico.

Unidad de Igualdad de género de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Instituto Andaluz de la Mujer

En todo caso, la tramitación debería estar iniciada en el primer trimestre de cada año.

2. Justificación de la Memoria abreviada.

Conforme con lo indicado en el apartado anterior, la elaboración del mencionado Decreto se lleva a cabo en cumplimiento de lo establecido en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en ejercicio de las competencias que le corresponden a la autoridad laboral. Con el Decreto se da cumplimiento a una obligación legal. No es preciso argumentar sobre la necesidad, transparencia, accesibilidad, eficacia y seguridad jurídica de la norma, pues de una somera lectura de su contenido se comprende y se valora que lo verdaderamente importante es la agilidad con la que esta norma debe ser aprobada y publicada, puesto que se incardina con el ejercicio de competencias que le corresponden a esta Dirección General, las competencias que le son propias a la entidades locales y las competencias del Ministerio de Trabajo, y Economía Social en esta materia.

No se trata de establecer nuevas normas sobre cuestiones ya reguladas, ni de introducir nueva regulación sobre aspectos no regulados anteriormente, sino de conformar y hacer público el calendario las fiestas laborales tradicionales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, inhábiles para el trabajo, retribuidas y no recuperables. Lo cuál además es necesario para que los Ayuntamientos puedan, a su vez, determinar las fiestas locales y para que a nivel nacional pueda conformarse el conjunto de fiestas laborales para el año siguiente.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



BEATRIZ BARRANCO MONTES		12/02/2021 14:48	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJA7S57JJ7ZwZ8DVXHBX5BU72RKH	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

**DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.**

TEST DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA

1º ¿La norma introduce alguna limitación en el libre acceso de las empresas al mercado? **NO**

Es posible que ello suceda si el proyecto normativo:

- Otorga derechos exclusivos o preferentes para la explotación de algún recurso, la producción de un determinado bien o la prestación de algún servicio en el mercado.
- Establece requisitos previos de acceso al mercado, tales como la necesidad de obtener de licencias, permisos o autorizaciones.
- Limita la posibilidad de algunas empresas para prestar un servicio, ofrecer un bien o participar en una actividad comercial.
- Incrementa de forma significativa las restricciones técnicas o los costes de entrada o salida del mercado que podrían dificultar el acceso de nuevas empresas.
- Restringe el ejercicio de una actividad económica en un espacio geográfico.


2º. ¿La norma restringe la competencia entre las empresas que operan en el mercado? **NO**

Es posible que ello suceda si el proyecto normativo:

- Limita la oferta de las diferentes empresas.
- Introduce controles de precios de venta de bienes y servicios, ya sea porque permite orientar sobre los mismos o porque establece precios mínimos o máximos.
- Establece restricciones a la publicidad y/o a la comercialización de determinados bienes y servicios.
- Impone normas de calidad a los productos que puedan resultar excesivas si se comparan con las existentes en mercados similares y así generar ventajas para algunas empresas con respecto a otras.
- Eleva de manera significativa los costes de algunos proveedores con respecto a otros mediante, por ejemplo, la exención de determinadas obligaciones a algunas empresas.

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



	BEATRIZ BARRANCO MONTES	12/02/2021 14:48	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJQS3PS35D6C55AE8SWZ5K3T2QU	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

3º. ¿La norma reduce los incentivos para competir entre las empresas? **NO**


Es posible que ello suceda si el proyecto normativo:

- Permite un régimen de autorregulación o corregulación de determinadas actividades económicas o profesionales.
- Incrementa los costes derivados del cambio de proveedor.
- Exime a las empresas de la aplicación de la legislación general de defensa de la competencia.

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO Y BIENESTAR LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



	BEATRIZ BARRANCO MONTES	12/02/2021 14:48	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAQS3PS35D6C55AE8SWZ5K3T2QU	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

ACUERDO DE INICIO DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO PARA LA TRAMITACIÓN DEL DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022

Anualmente es necesario determinar el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el próximo año.

El artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece en su párrafo primero un máximo de catorce fiestas laborales al año, con carácter retribuido y no recuperable, de las cuales dos serán locales, debiendo respetarse en todo caso, como fiestas de ámbito nacional la de Natividad del Señor, 25 de diciembre, Año Nuevo, 1 de enero; Fiesta del Trabajo, 1 de Mayo, y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.

El párrafo segundo del citado precepto determina, respetando las fiestas anteriormente relacionadas, la posibilidad de que el Gobierno del Estado traslade a los lunes las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar durante la semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

El párrafo tercero del referido precepto faculta a las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, para sustituir las fiestas de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y aquéllas que se trasladen a lunes, por fiestas que por tradición les sean propias, pudiendo hacer uso de la facultad de traslado a los lunes de las fiestas que tengan lugar durante la semana.

El artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, determina las fiestas laborales de ámbito nacional y los procedimientos de sustitución de las mismas.

Por tanto, vista la propuesta de la Secretaría General de Empleo y Trabajo Autónomo, y a fin de que pueda planificarse con la debida anticipación para el año 2022 la actividad social, económica, comercial, educativa, y en general toda la actividad pública y privada en Andalucía y en uso de las competencias conferidas.



MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ		18/02/2021 19:46	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJARB7YPWL5ZQFEMNZBC72SB5NVZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

ACUERDO

Autorizar el inicio del expediente administrativo para la tramitación del DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022 mediante la elaboración del correspondiente borrador de Decreto, y sometiendo todo ello a los trámites subsiguientes, de acuerdo con lo establecido en la Instrucción 1/2020, de 10 de septiembre, de la Viceconsejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por la que se establece el procedimiento para la elaboración de disposiciones de carácter general, de acuerdos del Consejo de Gobierno, de convenios de colaboración y otros procedimientos administrativos en el ámbito de esta Consejería.

EL VICECONSEJERO DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

Fdo.: Miguel Ángel García Díaz



	MIGUEL ANGEL GARCIA DIAZ	18/02/2021 19:46	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJARB7YPWL5ZQFEMNZBC72SB5NVZ	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Expte. Núm. 23/2021

Ref. RRI/FMJ

INFORME DEL SERVICIO DE LEGISLACIÓN Y RECURSOS DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA EN RELACIÓN CON EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

Por parte de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral se ha solicitado a la Secretaría General Técnica informe respecto al proyecto de «Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022».

El informe solicitado es emitido por este Servicio de Legislación y Recursos en cumplimiento de lo dispuesto en la Instrucción 1/2020, de 10 de septiembre, de la Viceconsejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por la que se establece el procedimiento para la elaboración de disposiciones de carácter general, de acuerdos del Consejo de Gobierno, de Convenios de Colaboración y otros procedimientos administrativos en el ámbito de esta Consejería.

Una vez examinado el texto del proyecto de Decreto sometido a informe, se realizan las siguientes observaciones en relación con el mismo:


ALA PARTE EXPOSITIVA

- En el párrafo quinto, donde dice: «...Jueves Santo, 1 de abril,...», debería decir: «...Jueves Santo, 14 de abril,...», por ser esta última fecha la correspondiente al Jueves Santo del año 2022, año al que se refiere el proyecto de Decreto que se informa.

- El párrafo sexto debe ser suprimido, dado que ninguna de las dos fiestas laborales a las que se hace mención en dicho párrafo (28 de febrero y 15 de agosto) coinciden, para el año 2022, en domingo.

- Se constata que en el párrafo séptimo de la parte expositiva se emplea la palabra «decreto» con inicial en minúsculas y, sin embargo, en los artículos 2 y 3 dicho término es utilizado con inicial en mayúsculas, es decir: «Decreto». Resultaría necesario revisar dicho aspecto, con objeto de unificar el criterio a emplear.



	RODRIGO REVERE IGLESIAS	05/03/2021 12:03	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAPLAZASGFQEE67EC8EEYF8UBHY	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



AL ARTICULADO

- Artículo 1. Fiestas Laborales propias de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022.

Respecto al texto de este artículo, se advierte que donde dice: «Para el año 2021 se declaran fiestas laborales propias de la Comunidad Autónoma de Andalucía...», debería decir: «Para el año 2022 se declaran fiestas laborales propias de la Comunidad Autónoma de Andalucía...».


AL ANEXO

Donde dice: «6 de diciembre (miércoles)», debería decir: «6 de diciembre (martes)».

Es todo cuanto cabe informar, salvo mejor criterio fundado en Derecho.

EL JEFE DEL SERVICIO DE LEGISLACIÓN Y RECURSOS

Rodrigo Revere Iglesias

	RODRIGO REVERE IGLESIAS	05/03/2021 12:03	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAPLAZASGFQEE67EC8EEYF8UBHY	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

 JUNTA DE ANDALUCÍA	CONSEJ. HACIENDA Y FINA. EUROPEA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS (6410/00302/00000)
	SALIDA
	09/03/2021 10:05:51
	202199900478138

 JUNTA DE ANDALUCÍA	CONSEJ. EMPLEO, FOR. TRAB. AUTO S.G.T. CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO (6310/00201/00000)
	ENTRADA
	09/03/2021 10:05:51
	202199902283691

Fecha: 09 de Marzo de 2021

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO
AUTÓNOMO

Nuestra referencia: IEF-00072/2021

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
C/ Albert Einstein 4

Asunto: Proyecto Decreto Calendario Fiestas Laborales 2022

41092 - SEVILLA

De conformidad con lo establecido en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, por el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económica-financiera, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo ha solicitado a este centro directivo la emisión del informe económico-financiero relativo al proyecto de Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022.

La solicitud, que ha tenido entrada en este centro directivo el día 8 de marzo de 2021, viene acompañada del proyecto de decreto, una memoria económica y el anexo para actuaciones con incidencia económica igual a cero, así como del acuerdo de inicio del expediente y una memoria justificativa.

El decreto cuyo proyecto se somete a informe, tiene como objeto determinar el calendario de fiestas laborales, con carácter retribuido y no recuperable, de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022, de acuerdo con el límite máximo de las catorce fiestas laborables al año establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como con las indicaciones recogidas en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descansos, donde se determinan las fiestas laborales de ámbito nacional y los procedimientos de sustitución de las mismas. Como consecuencia de lo anterior, el calendario de fiestas laborales para el año 2022 es el que aparece recogido en el anexo incorporado al decreto que se informa, en el que se recogen doce días de fiesta, a lo que habría que añadir las dos fiestas de carácter local que se determinen a propuesta de cada municipio de la comunidad autónoma.

Conforme a lo que se expone en la memoria económica remitida, desde el punto de vista económico-financiero, el decreto en cuestión no tendrá repercusión presupuestaria alguna, ya que con el mismo tan solo se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022, de acuerdo con los límites e indicaciones recogidos en la normativa vigente en la materia, por lo que la evaluación de su incidencia económico-financiera tiene como resultado un valor igual a cero. En coherencia con esto, la Consejería proponente adjunta a la solicitud



EDUARDO LEON LAZARO		09/03/2021	PÁGINA: 1 / 2
VERIFICACIÓN	NH2Km6C482BE9650527C5FBDD83E13	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

de informe el modelo de “Anexos I al IV para aquellos supuestos de proyectos o propuestas de actuación cuya incidencia económica-financiera sea igual a cero.”

Analizado en este centro directivo el texto remitido, se puede concluir que, efectivamente, de la aprobación del decreto en cuestión no se derivarán consecuencias de carácter económico-financiero para la Junta de Andalucía.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL



EDUARDO LEON LAZARO		09/03/2021	PÁGINA: 2 / 2
VERIFICACIÓN	NH2Km6C482BE9650527C5FBDD83E13	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Proyecto de Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022

Con fecha 22 de febrero de 2012 se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas, asignando esta función a las respectivas Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería.

En el caso de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo su Viceconsejería ostenta la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula su estructura orgánica.

Desde el Servicio de Legislación y Recursos, en fecha 3 de marzo de 2021 se recibe en la Unidad de Igualdad de Género petición para que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido por la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, con fecha 12 de febrero de 2021, del proyecto citado más atrás, acompañando, entre otros, el informe y texto del proyecto de decreto.

A tenor de lo expuesto, y una vez analizada la documentación, se realizan las siguientes observaciones:

1. Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto normativo.

1.1. Sobre la pertinencia de género.

Esta propuesta de decreto tiene por objeto regular la determinación del calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022. La regulación contenida en el citado decreto se ajusta a lo dispuesto en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.



Código Seguro de verificación: BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		FECHA	29/03/2021
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==	PÁGINA	1/3



BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==



Analizado el Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido encontramos que el centro directivo sostiene que el proyecto de decreto es no pertinente, por que “*dado el carácter y contenido de la norma, esta no influirá en el acceso ni control de ningún recurso, no afectando a la situación ni a la posición de mujeres y hombres*”.

Desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que el proyecto de decreto sí es pertinente dado que se cumplen con los siguientes requisitos:

a) tiene influencia en el acceso y/o control de los recursos. Si bien regula el descanso de las personas trabajadoras en ciertos días del año 2022, también es cierto que en algunos sectores productivos (como por ejemplo el sector comercio o el hostelero) los días festivos que se establecen como tales a través del decreto finalmente no suponen un descanso, se trabaja a cambio de una gratificación especial monetaria o en tiempo de descanso (o como quede acordado); dicho de otro modo, si se recibe una compensación a cambio de no disfrutar cuando corresponde el descanso, tiene una incidencia directa sobre el acceso y control de los recursos.

b) tiene influencia en la modificación del rol o estereotipos de género. La consecuencia que se trate de días no laborables supone que aquellas personas que dependen de otras para su atención (menores, mayores, con discapacidad,...) no van a ser atendidas en los servicios habituales (centros escolares, centros de día,...) y por tanto tiene una incidencia directa sobre la conciliación; si la festividad se aplica tanto a hombres como mujeres, ello supone también una influencia en las posibilidades del ejercicio de la corresponsabilidad para la atención de las personas dependientes.

1.2. Sobre el impacto de género.

El centro directivo promotor de la norma entiende que la misma se limita a regular los días que se considerarán festivos sin que deba entrarse a ninguna otra regulación por no ser su objeto. Sin embargo recoge de manera escueta alguna información estadística que viene a reflejar que los sectores económicos más afectados por el decreto, en cuanto a que no se beneficiarán del día de descanso como en otros sectores productivos, tienen mayores porcentajes de presencia de mujeres que de hombres. Precisamente por ello, aunque sería necesario un mayor análisis por parte del centro directivo, desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que una norma con rango de Decreto es la herramienta adecuada para influir en esta situación.

Si acudimos al “*Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención*”¹ encontramos que se entiende que “*valorar el impacto de género significa prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es prever las consecuencias que tendrá la aplicación de la norma y comprobar si de las actuaciones planificadas pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género*”. En base a ello desde la Unidad de Igualdad de Género no podemos hacer una valoración sobre el posible impacto de género de la norma.

¹ Instituto Andaluz de la Mujer, 2018: Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención. [23/03/2021]
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2018/143578903.pdf>

Código Seguro de verificación: BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	29/03/2021	
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==	PÁGINA	2/3



BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==



1.3. Sobre la transversalidad del principio de igualdad e inclusión en el objeto de la norma.

Respecto el texto de la norma, en su preámbulo se recoge la referencia al cumplimiento del principio de transversalidad de género según se establece en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

2. Observaciones y propuestas.

Considerando lo anterior, cabe observar y proponer lo siguiente:

- La redacción del proyecto de decreto objeto del presente informe es, en general, respetuosa con el lenguaje integrador de género, a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, por lo que no procede formular observaciones al respecto.

- Considerando que no se ha podido informar sobre el impacto de género de la normativa, aún entendiendo que la misma sí es pertinente al género, cabe realizar como consideración que es importante que se haya recogido información estadística, si bien ésta requiere también de un análisis desde la perspectiva de género, lo que nos podría ayudar a la detección de desigualdades y el establecimiento de medidas correctoras de las mismas. Y ello es especialmente relevante considerando que el decreto sobre el que aquí se informa debe emitirse obligatoriamente todos los años.

- Finalmente cabe recordar para su cumplimiento, según indicación del Instituto Andaluz de la Mujer, lo preceptuado en el artículo 6 del Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, que recoge que *“El centro directivo competente para la emisión del informe de evaluación del impacto de género lo remitirá al Instituto Andaluz de la Mujer junto con las observaciones de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería y el proyecto de disposición, acreditándolo en el respectivo expediente y antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y Viceconsejeras o, en caso de proyectos de disposiciones en las que no sea necesario dicho trámite, antes de su aprobación.”*

Es cuanto tiene que valorar esta Unidad de Igualdad de Género sobre el proyecto de Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2022.

EL RESPONSABLE DE LA
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
Urbano Jesús Muñoz Pedroche

Código Seguro de verificación: BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE	FECHA	29/03/2021
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==	PÁGINA 3/3



BKObRbW9BoBDCS1uhK31Ow==

INFORME AJ-CEFTA 2021/42 SOBRE PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022

Asunto: Empleo. Disposiciones de carácter general. Decreto, Calendario de fiestas laborales.

Habiendo sido solicitado por el Ilmo. Secretario General Técnico de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo informe jurídico sobre el asunto arriba referenciado, de conformidad con la documentación que nos ha sido enviada y al amparo de lo dispuesto en los artículos 76 y siguientes del Reglamento aprobado por Decreto 450/2000 de 26 de diciembre de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, se procede a la emisión del mismo en base a los siguientes:

ANTECEDENTES

ÚNICO. - Para la adecuada comprensión del informe, resulta de interés reproducir la consulta planteada:

“De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.1 del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, se remite borrador de “DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022”, adaptado a las alegaciones e informes emitidos durante su tramitación, a fin de que se emita informe facultativo por parte de la Sra. Letrada Jefa de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

Junto al borrador de Decreto, se acompaña la siguiente documentación:

- 1. Acuerdo de inicio.*
- 2. Memoria justificativa.*
- 3. Memoria económica.*
- 4. Informe de evaluación de impacto de género.*
- 5. Informe sobre el impacto social.*



Código Seguro de verificación: xEnc0i9y3N8Kj6gVqzm1Q==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ARACELI MORATO PEREZ	FECHA	14/04/2021
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	xEnc0i9y3N8Kj6gVqzm1Q==	PÁGINA 1/3



xEnc0i9y3N8Kj6gVqzm1Q==



6. *Memoria abreviada evaluación competencia, actividades económicas, unidad de mercado y principios de buena regulación.*
7. *Anexo I incidencia en la promoción y defensa de la competencia.*
8. *Informe de observaciones emitido por la Unidad de Igualdad de Género respecto al informe de evaluación de impacto de género.*
9. *Informe económico-financiero emitido por la Dirección General de Presupuestos en relación con el borrador de Decreto.*
10. *Informe emitido por el Servicio de Legislación y Recursos de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo en relación al borrador de Decreto.*
11. *Escrito presentado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía en el trámite de audiencia efectuado. Así mismo, se acompañan los oficios y los acuses de recibo de las audiencias realizadas igualmente a la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y a la Unión General de Trabajadores (UGT), de las que a día de la fecha no consta respuesta alguna en esta Secretaría General Técnica.”*

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA. – El fundamento competencial del proyecto de Decreto que nos ocupa se halla en el artículo 63.1. 9º del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que atribuye a nuestra Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, y en particular: “*La elaboración del calendario de días festivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma*”.

SEGUNDA.- Por lo que respecta al marco normativo en que viene a insertarse el presente proyecto de Decreto, lo encontramos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su párrafo primero señala que: “*Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España*”.

Por su parte, el párrafo tercero de este mismo precepto legal establece que: “*Las Comunidades Autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior*”.

Código Seguro de verificación: xEnc0i9y3N8Kj6gVqzm1Q==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ARACELI MORATO PEREZ		FECHA	14/04/2021
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	xEnc0i9y3N8Kj6gVqzm1Q==	PÁGINA	2/3



xEnc0i9y3N8Kj6gVqzm1Q==



Se advierte que se han tenido también presentes las disposiciones en vigor del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos y la Orden de la Consejería de Trabajo de 11 de octubre de 1993.

TERCERA. - Entrando a examinar el contenido del proyecto de Decreto, el mismo nos parece ajustado al marco competencial y normativo que se ha expuesto en las consideraciones anteriores.

En consecuencia, se informa favorablemente el proyecto de Decreto remitido, a reservas de su adecuada tramitación procedimental.

Es cuanto tenemos el honor de someter a la consideración de Vd.

La letrada de la Junta de Andalucía

Jefa de la Asesoría Jurídica de la
Consejería de Empleo, Formación y
Trabajo Autónomo

Fdo.: Araceli Morato Pérez

Código Seguro de verificación: xEnc0i9y3N8Kj6gVqmzm1Q==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ARACELI MORATO PEREZ		FECHA	14/04/2021
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	xEnc0i9y3N8Kj6gVqmzm1Q==	PÁGINA	3/3



xEnc0i9y3N8Kj6gVqmzm1Q==

VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES

DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2022.

En el trámite de audiencia se han recibido las siguientes alegaciones:

Unión General de Trabajadores de Andalucía

No constan alegaciones a la fecha en que se emite este informe.

Confederación de Empresarios de Andalucía.

No constan alegaciones a la fecha en que se emite este informe.

Comisiones Obreras de Andalucía.

Mediante escrito de 29 de marzo de 2021, realiza observaciones en las que valora positivamente la oportunidad del texto normativo. Así mismo, indica una errata que se ha subsanado en el texto definitivo.

VALORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES

No procede hacer hacer valoraciones porque las comunicaciones recibidas no hacen ninguna otra observación al texto del Decreto.

EL SUBDIRECTOR GENERAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,
Isla de la Cartuja.
41092-Sevilla
Telf : 955 06 39 10
Email:buzonweb.sac.cefta@juntadeandalucia.es



	RAFAEL AREVALO FERNANDEZ	15/04/2021 15:06	PÁGINA 1/1
VERIFICACIÓN	BndJANTZ5JPUNYB5CUSZNFNU065YYX	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
