

## Anexo II (a)

Decreto 99/2024, de X de mayo, por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025.

**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	TEST DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA
6	MEMORIA ABREVIADA EVALUACIÓN COMPETENCIA
7	ACUERDO DE INICIO
8	INFORME DE OBSERVACIONES DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
9	INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS
10	INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
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.

LA VICECONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA  
Y TRABAJO AUTÓNOMO

Fdo.: Beatriz Barranco Montes





## Junta de Andalucía

DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025.

### 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.

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 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 Andaluza. 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.



	LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL	22/02/2024	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAU3L8LVRYMV2QT96FPLCMN32V9	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



## Junta de Andalucía

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 2025 de la actividad económica, comercial, personal y de enseñanza en Andalucía.

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 2024		
Remisión trámite de audiencia/información pública	Febrero/ marzo 2024		
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 2024		
Remisión a Viceconsejería para tramitación ante el Consejo de Gobierno	Marzo/abril 2024		
Publicación BOJA	Abril/mayo 2024		

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10





Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

## DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025

### 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 de 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 DE DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025:** El contenido del mencionado Decreto es importante para la comunidad Autónoma de Andalucía con carácter general y, en particular, para las personas trabajadoras y las empresas. En cualquier ámbito de la actividad económica es necesario conocer la relación de fiestas laborales, lo cual

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



	LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL	22/02/2024	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAS7JM797W28XRZWSQF92YGFDE2	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

permite la adecuada planificación de la actividad económica, comercial, personal y de la enseñanza por todos los andaluces.

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 al 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 las personas trabajadoras 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 2025 se realizarán las actuaciones necesarias para dar audiencia a los interlocutores sociales de Andalucía.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		22/02/2024	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAS7JM797W28XRZWSQF92YGFDE2	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

**DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025**

**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 de Impacto de Género.

De conformidad con el artículo 139 de la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la 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, Seguridad y Salud 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, Empresa 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 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.

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.

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



	LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL	22/02/2024	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	BndJAL28MNQGLHPHXKNMF26VUV8G	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

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 aquellas 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 entre 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.

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, se mantengan las celebraciones correspondientes a la Epifanía del Señor, 6 de enero, y Jueves Santo, 17 de abril, por ser tradicionales de Andalucía, y hacer uso de la opción de sustituir la celebración de la fiesta de San José, 19 de marzo, o la de Santiago Apóstol, 25 de julio, 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 relación con la fiesta correspondiente al día 12 de octubre, Fiesta Nacional de España, por coincidir con domingo, se traslada al lunes inmediato posterior, es decir, el 13 de octubre.

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 2025*, 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 hombres 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 2025, 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:

C./ Albert Einstein, n°4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		22/02/2024	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	BndJAL28MNQGLHPHXXKNMF26VUV8G	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

a) Influencia en el acceso y/o control de los recursos. Si bien regula el descanso de las personas trabajadoras en ciertos días del año 2025, 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 el descanso, tiene una incidencia directa sobre el acceso y control de los recursos.

b) Influencia en la modificación del rol o estereotipos de género. La consecuencia de que se trabaje en 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 a 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 2025, sin incluir ningún otro contenido, dando cumplimiento al mencionado artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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 algunos de los sectores mencionados, que prestan servicio indistintamente en días laborables y días festivos, están en general feminizados:

SECTOR	Mujeres
Comercio al por menor (excepto vehículos de motor y motocicletas)	62 %
Actividades Sanitarias	72,21 %
Asistencia en establecimientos residenciales	81 %
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	85,77 %

Fuente: Encuesta de Población Activa (2023), INE.

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

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		22/02/2024	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	BndJAL28MNQGLHPHXKNMMF26VUV8G	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



	LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL	22/02/2024	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	BndJAL28MNQGLPHXKXNMMF26VUV8G	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025

#### 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 les 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 2025 SIN QUE EN NINGÚN CASO ESTA DISPOSICIÓN CONLLEVE REPERCUSIÓN PRESUPUESTARIA ALGUNA.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		22/02/2024	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAGXXX8VEQRGEFP35YPQ5S4S9H8	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**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 2023, 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.

**EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		22/02/2024	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAGXX8VEQRGEFP35YPQ5S4S9H8	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



## Junta de Andalucía

### DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025

#### 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 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.





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

## Junta de Andalucía

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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		22/02/2024	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAT5CRJG7FQJQEJFP34ZJWEAE7N	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025

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

Conforme con lo establecido en la *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 2025*, 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 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.

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

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



	LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL	22/02/2024	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	BndJAJMRX47GZGP5RBM6UV7X47CN58	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

aquellas 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 entre 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.

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, se mantengan las celebraciones correspondientes a la Epifanía del Señor, 6 de enero, y Jueves Santo, 17 de abril, por ser tradicionales de Andalucía, y hacer uso de la opción de sustituir la celebración de la fiesta de San José, 19 de marzo, o la de Santiago Apóstol, 25 de julio, 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 Andaluza. En relación con la fiesta correspondiente al día 12 de octubre, Fiesta Nacional de España, por coincidir con domingo, se traslada al lunes inmediato posterior, es decir, el 13 de octubre.

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, Empresa 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.

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



	LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL	22/02/2024	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	BndJAJMRX47GZGP5RBM6UV7X47CN58	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

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 de las fiestas laborales tradicionales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, inhábiles para el trabajo, retribuidas y no recuperables. Lo cual 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.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



LUIS RODA OLIVEIRA - DIRECTOR/A GENERAL		22/02/2024	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	BndJAJMRX47GZGP5RBM6UV7X47CN58	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Viceconsejería

**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 2025.**

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 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.

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 entre 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 aquellas 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 Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral y a fin de que pueda planificarse con la debida anticipación para el año 2025 la actividad social, económica, comercial, educativa y, en general, toda la actividad pública y privada en Andalucía, y en uso de las competencias conferidas,

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



BEATRIZ BARRANCO MONTES		27/02/2024	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJAL2ZPBNQJMPU83UJYYVTEG6B45	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Viceconsejería

**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 2025 mediante la elaboración del correspondiente 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, 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.

**LA VICECONSEJERA DE EMPLEO, EMPRESA  
Y TRABAJO AUTÓNOMO**

Fdo: Beatriz Barranco Montes

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



BEATRIZ BARRANCO MONTES		27/02/2024	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJAL2ZPBNQJMPU83UJYYVTEG6B45	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	

# Informe de observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

## Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025.

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, Empresa 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 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula su estructura orgánica.

Desde el Servicio de Legislación y Recursos se recibe petición para que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido por la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, con fecha 22 de febrero de 2024, 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 2025. 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.



FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	06/03/2024	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm56FL9NZ22PCQN64L8459BCT79	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



Analizado el Informe de Evaluación de Impacto de Género emitido encontramos que el centro directivo sostiene que el proyecto de decreto es no pertinente, porque “*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*”, a pesar de identificar que tendrá incidencia en el acceso y/o control de los recursos y que influirá en la modificación de roles o estereotipos de género. Por esos mismos argumentos que exponen en su informe, en aplicación del “*Manual para la elaboración de informes de impacto de género. Claves para su aplicación a los diferentes ámbitos de intervención*”<sup>1</sup>, desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que la norma es pertinente.

## 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 citado con anterioridad 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*”. Igualmente indica que el informe deberá:

*“concluir si la norma tendrá un impacto previsiblemente:*

*Positivo: Si en la norma se ha integrado el principio de igualdad de forma transversal, desarrollando las medidas compensatorias necesarias para reducir y eliminar las desigualdades existentes. Esto quiere decir que contribuirá a reducir o erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres en el contexto de intervención.*

*Negativo: Si en la norma no hace referencia al principio de igualdad en su contenido y no desarrolla ninguna medida para reducir las desigualdades de partida, el impacto previsible será negativo. Dado que la norma no actúa intencionadamente para erradicar dichas desigualdades, el resultado será la reproducción o aumento de las mismas.*

<sup>1</sup> 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.  
<https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2018/143578903.pdf>

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	06/03/2024	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm56FL9NZ22PCQN64L8459BCT79	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



*Es importante aclarar aquí una vez más que no hay impactos neutros: si existen desigualdades de género en el contexto de intervención, o no se aborda su erradicación (impacto de positivo) o, si no se “hace nada”, las propias dinámicas sociales contribuirán a que se reproduzcan o incluso agraven (impacto negativo).”*

Considerando todo lo anterior y ante la ausencia de análisis desde el centro directivo responsable, en aplicación del manual citado, desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que previsiblemente el impacto será negativo si se mantiene en su redacción actual al no establecer ninguna medida correctora.

### 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.

Como observaciones y propuestas cabe realizar las siguientes:

- (1) 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.
- (2) Considerando que no se ha podido informar sobre el impacto de género de la normativa, aun 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.
- (3) 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 viene a establecer que *“El centro directivo competente para la emisión de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, en la que se incluye la evaluación del impacto por razón de género, la 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, antes de su envío a la Comisión General de Viceconsejeros y*

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	06/03/2024	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm56FL9NZ22PCQN64L8459BCT79	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	



*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 *Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025*, considerando que la aceptación de las propuestas recogidas con anterioridad supondría un avance positivo en la igualdad de género en Andalucía.

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

FIRMADO POR	URBANO JESUS MUÑOZ PEDROCHE	06/03/2024	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN	Pk2jm56FL9NZ22PCQN64L8459BCT79	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma</a>	

Referencia: IEF\_CO\_GOB\_00017\_2024

Asunto: **INFORME** – Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de Andalucía para 2025

El día 8 de marzo de 2024, ha tenido entrada en esta Dirección General, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 162/2006, de 12 de septiembre, en el que se regulan la memoria económica y el informe en las actuaciones con incidencia económico-financiera (conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, y en su Disposición Transitoria primera, apartado 3), una solicitud de informe procedente de la Secretaría General Técnica de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, sobre el Decreto por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025.

La solicitud viene acompañada del borrador del decreto y una memoria económica con el anexo para actuaciones con incidencia económica igual a cero.

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 2025, de acuerdo con el límite máximo de las catorce fiestas laborales 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 2025 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.

1 / 2



EDUARDO LEON LAZARO		11/03/2024 14:37	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	WHDXADTBW2E5A8PTS6J9VWVEZQTQZY	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			

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 2025, 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.

Analizada en este centro directivo la documentación remitida, 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.

Finalmente, se indica que, con carácter general, en caso de que el texto sometido a informe fuera objeto de modificaciones o desarrollo posterior, que afectasen a su contenido económico-financiero y, por tanto, a la memoria económica analizada, será necesario remitir una memoria económica complementaria que contemple el análisis económico-financiero de los cambios realizados.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS



EDUARDO LEON LAZARO		11/03/2024 14:37	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	WHDXADTBW2E5A8PTS6J9VWVEZQTQZY	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	
			

Expte. Núm. 20/2024

Ref. RRI/BCB.

**INFORME DEL SERVICIO DE LEGISLACIÓN Y RECURSOS DE LA SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA EN RELACIÓN CON EL BORRADOR DE DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025.**

Por parte del Servicio de Relaciones Colectivas perteneciente a la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, se ha solicitado mediante comunicación interior dirigida a la Secretaría General Técnica, informe respecto al borrador de «Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025».

El informe solicitado es emitido por el 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 borrador de Decreto sometido a informe, se comprueba que el mismo tiene su justificación en el artículo 63.1. 9º del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que dispone que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, entre las cuales se incluye “La elaboración del calendario de días festivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma”.

Por otro lado, se observa igualmente que resulta ajustado al marco normativo que se recoge en el mismo.

**1.- ANTECEDENTES.**

Se interesa del Servicio de Legislación y Recursos de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo la emisión de Informe en relación al borrador remitido.

Mediante comunicación interior recibida mediante BandeJA INT/2024/000000000179774 en fecha 5 de marzo de 2024, se manifiesta que:

«Por la presente se adjunta la documentación del expediente DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025.

1.- BORRADOR DEL TEXTO DEL DECRETO.

2.- ACUERDO DE INICIO.

2.1.- MEMORIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 45 DE LA LEY 6/2006, DE 24 DE OCTUBRE, DEL GOBIERNO DE ANDALUCÍA.



RODRIGO REVERE IGLESIAS		02/04/2024	PÁGINA 1/3
MARIA ELENA LOBILLO CHACON			
VERIFICACIÓN	BndJAFF8XQQ4U26PFPQW87N9CZ5SUG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



- 2.2.- INFORME DE IMPACTO SOCIAL.
- 2.3.- INFORME DE EVALUACIÓN IMPACTO DE GÉNERO.
- 2.4.- MEMORIA ABREVIADA DE IMPACTO DE LA COMPETENCIA.
- 2.4.1.- TEST DE LA COMPETENCIA.
- 2.4.2.- ANEXO I INCIDENCIA COMPETENCIA ANDALUCÍA.
- 2.5.- MEMORIA ECONÓMICA.

*Todo ello a fin de que conforme con lo establecido en el artículo 45 1. b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se proceda a la tramitación de dicho Proyecto, con los informes necesarios y se acuerde la apertura del trámite de audiencia con los agentes sociales, para su conocimiento y valoración por los mismos.»*

Por su parte, en la Memoria abreviada de evaluación de los principios de buena regulación la competencia efectiva, la unidad de mercado y el impacto sobre las actividades económicas, que se adjunta al texto, se manifiesta que:

*«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, Empresa y Trabajo Autónomo.*
- *Instituto Andaluz de la Mujer.*

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

Se ha procedido a dar trámite de audiencia a las siguientes entidades:

- 1.- Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía, que remite, en fecha 26 de marzo de 2024, documento con las observaciones efectuadas al texto del proyecto.
- 2.- Unión General de Trabajadores de Andalucía.
- 3.- Confederación de Empresarios de Andalucía.

Por su parte, y respecto a la petición de Informe al Instituto Andaluz de la Mujer, habrá de estarse a lo manifestado por la Unidad de Igualdad de Género en su Informe de fecha 6 de marzo de 2024, emitido con ocasión del presente borrador de decreto. En efecto en dicho Informe se manifiesta que:

*«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”».*

A su vez, en fecha 6 de marzo de 2024, se ha solicitado el informe de la Dirección General de Presupuestos, que ha sido emitido el 11 de marzo de 2024.

RODRIGO REVERE IGLESIAS		02/04/2024	PÁGINA 2/3
MARIA ELENA LOBILLO CHACON			
VERIFICACIÓN	BndJAFF8XQQ4U26PFPQW87N9CZ5SUG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



## **2.- OBSERVACIONES DE TÉCNICA NORMATIVA.**

Hemos de poner de manifiesto que, aún tratándose de un acto administrativo, ello no obsta para que puedan ser aplicadas, por analogía, las Directrices de técnica normativa, aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, y publicitadas en el Boletín Oficial del Estado mediante Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría del Ministerio de la Presidencia (BOE 180, de 29 de julio de 2005).

En este sentido, tal como ya se dijo en el Informe 10/2023, de 6 de marzo de 2023, elaborado por el Servicio de Legislación y Recursos con motivo de la tramitación del «Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024», observamos que conforme al apéndice V.a)2º de las directrices citadas: «*No se escribirá con inicial mayúscula cuando en el texto de la disposición se haga referencia a la propia norma o a una clase genérica de disposición*». En consecuencia debería revisarse el texto remitido al objeto de adecuarlo a lo previsto en el referido apéndice. Véase, a título ilustrativo, que en el párrafo séptimo de la parte expositiva donde dice: «*el presente **D**ecreto*», debería decir: «*el presente decreto*».

Por lo demás, nada que objetar desde un punto de vista jurídico al texto sometido a informe al considerarse correcto.

EL JEFE DE SERVICIO DE LEGISLACIÓN Y RECURSOS

Rodrigo Revere Iglesias

LA SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

María Elena Lobillo Chacón

RODRIGO REVERE IGLESIAS		02/04/2024	PÁGINA 3/3
MARIA ELENA LOBILLO CHACON			
VERIFICACIÓN	BndJAFF8XQQ4U26PFPQW87N9CZ5SUG	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	

**INFORME AJ-CEETA 2024/32 PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025.**

**Asunto: Procedimiento administrativo. Empleo. Calendario de fiestas laborales.**

Habiéndose solicitado informe con carácter facultativo por parte de la Secretaria General Técnica sobre el asunto más arriba referenciado, cúmpleme realizar las siguientes

**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”.

Se han tenido en cuenta también las disposiciones del Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (con particular referencia a su artículo



Firmado por: CORNEJO PINEDA ANTONIO JOSE		30/04/2024 11:51	PÁGINA 1 / 2
VERIFICACIÓN	PzPpxDMjEwdgwxDEa8DI23suc61aau	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



45), y la 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.

**TERCERA.-** Entrando a examinar el contenido del proyecto de Decreto, el mismo nos parece plenamente 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 salvo su adecuada tramitación procedimental.

Es cuanto tengo el honor de someter a su consideración.

EL LETRADO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

JEFE DE LA ASESORÍA JURÍDICA

Fdo.- Antonio J. Cornejo Pineda

Firmado por: CORNEJO PINEDA ANTONIO JOSE		30/04/2024 11:51	PÁGINA 2 / 2
VERIFICACIÓN	PzPpxDMjEwdgwxDEa8DI23suc61aau	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

### **VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES**

**DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2025**

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.

- Comisiones Obreras de Andalucía:

Mediante escrito de 26 de marzo de 2024 realiza observaciones en las que valora positivamente la oportunidad del texto normativo.

- Confederación de Empresarios de Andalucía:

Realiza observaciones mediante escrito de 5 de abril de 2024, recibido en esta Consejería en fecha 8 de abril de 2024.

### **VALORACIÓN**

La alegación presentada por la organización sindical Comisiones Obreras de Andalucía ha sido favorable.

Las alegaciones realizadas por la CEA son valoradas por este centro directivo, si bien se realizan las siguientes consideraciones a tener en cuenta para la elaboración del Decreto por el que se determina el Calendario de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026:

En cuanto a la primera de las propuestas presentadas, la 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, establece en su artículo 1º que *“Para la determinación de las fiestas locales, cada Ayuntamiento de la Comunidad Autónoma de Andalucía deberá presentar la correspondiente propuesta anual ante la Consejería de Trabajo, mediante certificado del Acuerdo del Pleno al efecto o, en su caso, de la Comisión de Gobierno en el que conste la delegación expresa de aquel, en el plazo de dos meses a contar de la fecha de la publicación en el BOJA del correspondiente Decreto del Consejo de Gobierno por el que determina el calendario laboral de la Comunidad Autónoma Andaluza”*, plazo que queda igualmente recogido en el Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía que se elabora cada año.

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



MARIA ANGELES GARCIA ORTEGA - SV. RELACIONES COLECTIVAS		30/04/2024	PÁGINA 1/2
VERIFICACIÓN	BndJACS9KP8S743JBE7BHT5UGTXY5V	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	



**Junta de Andalucía**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo**

Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud  
Laboral

Lo cierto es que hay entidades locales que no comunican sus fiestas dentro de ese plazo y otras que, aunque lo comunican en plazo, las modifican posteriormente. Desde esta Dirección General, con el objetivo de evitar los problemas que supone la no inclusión de las fiestas locales en la publicación en el BOJA, se han venido admitiendo las comunicaciones recibidas de los Ayuntamientos obviando el plazo de los dos meses, admitiendo incluso las comunicaciones que llegan en el mes de diciembre, con las dificultades que ello produce en la tramitación del expediente. Efectivamente se debe reconsiderar esta situación y admitir únicamente las comunicaciones de fiestas locales remitidas en plazo.

Por lo que respecta a la segunda y última propuesta, este mismo artículo establece también la potestad de los Ayuntamientos para proponer las fiestas locales en cada municipio que, como dispone el artículo 46 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, serán *“hasta dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales que por tradición le sean propias en cada municipio, determinándose por la autoridad laboral competente –a propuesta del Pleno del Ayuntamiento correspondiente”*. Efectivamente, si bien será la Autoridad laboral competente, en este caso, la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo conforme al artículo 1.11 del 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 y el artículo único del Decreto 26/1983, de 9 de Febrero, por el que se asignan a la Consejería de Trabajo y Seguridad Social las competencias transferidas por la Administración del Estado en materia de trabajo, quien determinará los dos días de cada año natural con carácter de fiestas locales de cada municipio, deberá hacerlo siempre a propuesta del Pleno del Ayuntamiento correspondiente, como establece el citado artículo 46, no pudiendo ser de otra manera dada la especial protección de la que goza la elección de dichos días, que recae necesariamente en el Acuerdo del Pleno, además del carácter de arraigo y tradición que imprime el contenido del mencionado artículo 46, pues explicita que serán *“fiestas locales que por tradición le sean propias”*.

En este sentido, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local establece en su artículo 22.2 que *“corresponden, en todo caso, al Pleno municipal en los Ayuntamientos, y a la Asamblea vecinal en el régimen de Concejo Abierto, las siguientes atribuciones: p) Aquellas otras que deban corresponder al Pleno por exigir su aprobación una mayoría especial”*. Queda patente pues que la Junta de Andalucía no puede atribuirse una potestad que no le corresponde.

LA JEFA DEL SERVICIO DE RELACIONES COLECTIVAS

C./ Albert Einstein, nº4, Edif. World Trade Center,  
Isla de la Cartuja.  
41092-Sevilla  
Telf : 955 06 39 10



MARIA ANGELES GARCIA ORTEGA - SV. RELACIONES COLECTIVAS		30/04/2024	PÁGINA 2/2
VERIFICACIÓN	BndJACS9KP8S743JBE7BHT5UGTXY5V	<a href="https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/">https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/</a>	